



# Género y Desarrollo Municipal



Cooperación Técnica BID-INIFOM ATN-KB- 8486- NI

DIAGNOSTICO NACIONAL SOBRE GÉNERO Y DESARROLLO LOCAL

Consultora: PhDc. Marcelina Castillo Venerio

Managua, Nicaragua, Septiembre-Noviembre, 2004

## INDICE

<b>INDICE.....</b>	<b>1</b>
<b>INDICE DE TABLAS .....</b>	<b>4</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
1.    Objetivo y finalidad del diagnóstico .....	8
2.    Estructura del documento .....	9
3.    Metodología del Diagnóstico .....	10
4.    Alcance y limitaciones del diagnóstico.....	11
<b>I.    CONTENIDO TEMATICOS DEL DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>12</b>
1.    Primer Eje temático: Acceso de las mujeres al poder a nivel municipal .....	12
2.    Segundo Eje temático: Participación de las mujeres en la Gestión Municipal.....	13
3.    Tercer eje temático: Institucionalización del enfoque de género en los municipios .....	13
4.    Cuarto eje temático: Inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los bienes y servicios entregados a las comunidades .....	14
5.    Quinto eje temático: Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos .....	14
6.    Otras variables e indicadores .....	15
<b>II.    LEYES Y ARTÍCULOS QUE FAVORECEN LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN EL ACCESO AL PODER.....</b>	<b>16</b>
1.    Convenios y Conferencias internacionales .....	16
2.    Leyes y normativas nacionales.....	22
3.    Políticas nacionales para la incorporación del enfoque de género en las estadísticas nacionales .....	26
4.    Estrategia Reforzada de Crecimiento Económico y Reducción de la Pobreza (ERCERP)30	
5.    La Estrategia Nacional de Desarrollo (END) .....	31
6.    Objetivos de desarrollo del milenio y metas nacionales .....	32
7.    Organismos No Gubernamentales que han incorporado el enfoque de género en sus estudios .....	33
8.    Políticas de Agencias de Cooperación internacional en Nicaragua que favorecen la incorporación del enfoque de género en las estadísticas nacionales.....	33
<b>III.    ACCESO DE LAS MUJERES AL PODER A NIVEL LOCAL .....</b>	<b>35</b>
1.    Participación de mujeres en los Gobiernos Municipales.....	35
2.    Situación de candidatos y candidatas que optan a cargos políticos en las Elecciones Municipales del 2004.....	37
3.    Acceso de las mujeres a las estructuras técnicas y administrativas de los gobiernos municipales .....	38
4.    Participación de mujeres como delegadas o representantes en Instituciones del Estado a nivel municipal .....	40
5.    Participación de mujeres en las organizaciones comunitarias y territoriales .....	41
<b>IV.    PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LA GESTION MUNICIPAL .....</b>	<b>43</b>
1.    Participación de las mujeres en Comités de Desarrollo Municipal .....	43
2.    Participación de las mujeres en diferentes mecanismos de participación .....	47
<b>V.    PROMOCIÓN E INSTITUCIONALIZACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO A NIVEL MUNICIPAL.....</b>	<b>49</b>
1.    Base jurídica de la planificación del desarrollo en los municipios de Nicaragua .....	49
2.    Antecedentes de la Planificación del Desarrollo Municipal en Nicaragua ( ).....	50
3.    El Sistema de Planificación Estratégica Municipal .....	51

4.	Incorporación del enfoque de género en la planificación municipal .....	51
5.	Análisis de Planes de Desarrollo Municipal.....	53
6.	El género en los planes de inversión municipal .....	53
7.	El género en los presupuestos municipales .....	54
8.	Experiencia de Consulta participativa en el municipio de Boaco para elaborar el Presupuesto del 2005.....	54
9.	El enfoque de Género en políticas de organizaciones y asociaciones: el caso de la UNAG en el municipio de Boaco.....	55
10.	Municipios que cuentan con ordenanzas que favorezcan a las mujeres .....	56
11.	El género en los programas y proyectos.....	57
12.	Acerca de la consulta a las mujeres en los planes nacionales.....	57
<b>VI.</b>	<b>INCLUSIÓN DE LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS MUJERES EN LOS BIENES Y SERVICIOS ENTREGADOS A LAS COMUNIDADES.....</b>	<b>58</b>
1.	Modalidades del Servicio que prestan las municipalidades .....	58
2.	Obras y servicios de las municipalidades tendientes a la satisfacción de las necesidades específicas de las mujeres.....	59
<b>VII.</b>	<b>NIVELES DE REPRESENTACION Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO PARTE DE LAS POLITICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES DE RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>61</b>
1.	Oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos.....	61
2.	Nuevos empleos en el período 2000-2004 y a quien favorecen .....	61
<b>VIII.</b>	<b>DATOS NACIONALES SOBRE ASPECTOS DEMOGRAFICOS, ECONOMICOS Y SOCIALES QUE REPERCUTEN EN EL NIVEL LOCAL .....</b>	<b>63</b>
1.	Datos de población .....	63
2.	Mujer y Salud .....	68
3.	La mujer y la seguridad social .....	70
4.	Mujer y migración.....	71
5.	Situación de las mujeres en la educación a nivel nacional que repercuten en lo local.....	72
6.	Características de los hogares .....	78
7.	Población Económicamente activa .....	81
8.	Acceso de la Mujer a los medios de comunicación masiva .....	83
	Total .....	83
<b>IX.</b>	<b>ACCESO DE LAS MUJERES A LAS TIERRAS Y AL CRÉDITO .....</b>	<b>85</b>
1.	Titulación de tierras .....	85
2.	Acceso al crédito.....	86
3.	Productores según el sexo.....	86
	<b>CONCLUSION .....</b>	<b>88</b>
	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>93</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>96</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>98</b>

## INDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PAGS
Cuadro 1: Nicaragua: Participación de mujeres en el Gobierno municipal	35
Cuadro 2: Nicaragua: Participación de las mujeres en las estructuras administrativas de las Alcaldías	37
Cuadro 3: Nicaragua: Participación de mujeres como delegadas o representantes en Instituciones del Estado a nivel municipal	38
Cuadro 4: Nicaragua: Participación de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales	39
Cuadro 5: Porcentaje de mujeres integradas a Comités Comunitarios en 15 municipios de Nicaragua	40
Cuadro 6: Nicaragua: Participación de mujeres en los Comités de Desarrollo Municipal	42
Cuadro 7: Porcentaje de mujeres integradas a los CDM en 15 municipios de Nicaragua	45
Cuadro 8: Nicaragua: Participación de mujeres en diferentes mecanismos de participación impulsados desde la municipalidad	46
Cuadro 9: Nicaragua: Institucionalización del Enfoque de Género en las Municipalidades	50
Cuadro 10: Nicaragua: Mujeres beneficiadas por los Proyectos y obras ejecutadas por algunas municipalidades	54
Cuadro 11: Nicaragua: Modalidades de los servicios que prestan las municipalidades y mujeres beneficiadas	57
Cuadro 12: Nicaragua: Mujeres beneficiadas por los servicios que prestan las municipalidades	58
Cuadro 13: Nicaragua: Oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos	60
Cuadro 14: Nicaragua: Tasas de crecimiento ínter censal de la población. (1906-1995)	62
Cuadro 15: Población por sexo en el período 1996-2001 (En miles)	63
Cuadro 16: Relación de masculinidad por área de residencia (Años: 1993, 1998 y 2001)	63
Cuadro 17: Nicaragua: Población por edad en el período 1996-2001(En miles)	64
Cuadro 18: Nicaragua: Estructura porcentual de la Población por Edad (Años: 1993, 1998 y 2001)	64
Cuadro 19: Nicaragua: Distribución de la Población por área de residencia (Años: 1995, 1998 y 2001)	65

Cuadro 20: Nicaragua: Distribución porcentual de la población total, por área de residencia y sexo, según grupos quinquenales de edad	65
Cuadro 21: Nicaragua: Distribución de la Población por Región (Años: 1995, 1998 y 2001)	66
Cuadro 22: Nicaragua: Distribución porcentual de la población, por condición de salud el mes anterior a la entrevista, según sexo y grupos de edad	66
Cuadro 23: Nicaragua: Población enferma al mes anterior a la entrevista	67
Cuadro 24: Nicaragua: Denuncias recibidas en las Comisarías de la Mujer y la Niñez	67
Cuadro 25: Nicaragua: Porcentaje de la población por afiliación a seguros de salud, según características seleccionadas, Nicaragua 2001	69
Cuadro 26: Nicaragua: Porcentaje de PEA de 10 años y más, que migró temporalmente para trabajar, por lugar de destino, según sexo y área de residencia	70
Cuadro 27: Nicaragua: Tasa de analfabetismo en el período (1980-2015)	71
Cuadro 28: Nicaragua: Tasas brutas de escolarización de preescolar, primaria y secundaria, por sexo y según sector de residencia, 1996-2001	72
Cuadro 29: Nicaragua: Tasas netas de escolarización de preescolar, primaria y secundaria, por sexo, 2000-2001	73
Cuadro 30: Nicaragua: Índices de retención escolar de preescolar, primaria y secundaria, por sexo y según sector de residencia, 1996-2001	74
Cuadro 31: Nicaragua: Tasas de repitencia escolar y deserción escolar, de 6-29 años, por sexo y lugar de residencia, Nicaragua 2001	75
Cuadro 32: Nicaragua: Jefatura del hogar según área de residencia y sexo del(a) jefe(a)	76
Cuadro 33: Nicaragua: Tipos de hogar por sexo del jefe(a) y área de residencia	77
Cuadro 34: Nicaragua: Perfil del jefe(a) del hogar, por sexo	78
Cuadro 35: Nicaragua: Estructura de la PEA por sexo	79
Cuadro 36: Nicaragua: Tasa de participación económica por sexo y área de residencia	79
Cuadro 37: Nicaragua: Porcentaje de la población de 10 años y más, por área de residencia y sexo, según condición de actividad. Comparativo 1993, 1998 y 2001	80
Cuadro 38: Nicaragua: Acceso a medios de comunicación de las mujeres	81
Cuadro 39: Nicaragua: Beneficiarios de la reforma agraria por sexo. Período 1992-2002)	83
Cuadro 40: Brecha de Género en el Número de Productores Agropecuarios por Municipio en 15 municipios de Nicaragua	85

## GLOSARIO

ADM:	Asociación de Desarrollo Municipal
AMIFANIC:	Asociación de Mujer y Familia de Nicaragua
AMNLAE:	Asociación de Mujeres Nicaragüenses “Luisa Amanda Espinoza”
ADESBO:	Asociación para el Desarrollo de Boaco
ASOGABO:	Asociación de Ganaderos para el de Boaco
BID:	Banco Interamericano de Desarrollo
CDM:	Comité de Desarrollo Municipal
COOPSAN:	Cooperativa Santiago
ENACAL:	Empresa Nacional de Agua y Alcantarillado
ENITEL:	Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones
ETM:	Equipo Técnico Municipal
EVN:	Esperanza de Vida al Nacer
FISE:	Fondo de Inversión Social y Emergencia
FODA-DOFA:	Fortaleza, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
IDH:	Índice del Desarrollo Humano
IDHM:	Índice del Desarrollo Humano del Municipio
IDR:	Instituto de Desarrollo Rural
INAFOR:	Instituto Nacional Agroforestal
INATEC:	Instituto Nacional de Tecnificación
INETER:	Instituto de Estudios Territoriales
INIFOM:	Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal
INSS:	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
IPG:	Índice de Potenciación de Género
MAGFOR:	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Forestales
MARENA:	Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales
MCN:	Movimiento Comunal de Nicaragua
MECD:	Ministerio de Educación, Cultura y Deportes
MIFAMILIA:	Ministerio de la Familia
MINSA:	Ministerio de Salud
MTI:	Ministerio de Transporte e Infraestructura
ONG:	Organismos No Gubernamentales
PAM:	Presupuesto Anual Municipal
PDM:	Plan de Desarrollo Municipal
PDU:	Plan de Desarrollo Urbano
PGA:	Plan de Gestión Ambiental
PIMM:	Plan de Inversión Multianual Municipal
POA:	Plan Operativo Anual
POT:	Plan de Ordenamiento Territorial
PRODELSA:	Programa de Desarrollo Local y Saneamiento Ambiental
SECEP:	Secretaría de Coordinación y Estrategias de la Presidencia
SISCAT:	Sistema Catastral
SPM:	Sistema de Planificación Municipal
TBP:	Tasa Bruta Promedio de Preescolar, Primaria y Secundaria
UNAG:	Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos
UPOLI:	Universidad Politécnica

## RESUMEN EJECUTIVO

El Diagnóstico Nacional sobre “Género en el Desarrollo Municipal” que aquí se presenta, ha sido elaborado en el marco de la Cooperación Técnica que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) aplica en el Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal (INIFOM), para la ejecución de una experiencia piloto en dos municipalidades del país vinculadas al Programa de Fortalecimiento y Desarrollo Municipal (NI-0156), con el interés de avanzar para que los programas y los proyectos municipales puedan ser diseñados, ejecutados, supervisados, y evaluados desde el enfoque de género y de modo participativo.

El alcance del Diagnóstico Nacional es descriptivo y tiene como objetivo principal servir de insumo para la implementación del Módulo que permitirá la inserción del enfoque de género en el Sistema de Planificación Municipal.

Además, ofrece al equipo de la Coordinación nacional y a las autoridades del INIFOM, la información objetiva obtenida de la aplicación de encuestas a 102 municipalidades del país, y del análisis bajo una perspectiva de género, de tales resultados. Fue realizado en los meses de septiembre y octubre del 2004.

El diagnóstico se realizó de manera rápida haciendo uso de técnicas de recopilación de datos cuantitativos –encuesta-, y cualitativos -entrevistas a informantes claves del nacional y municipal- y revisión bibliográfica. Y por el alcance que se le definió y por el tiempo no incorpora elementos de análisis.

Los 5 ejes temáticos alrededor de los cuales se realiza el Diagnóstico Nacional sobre Género y Desarrollo Municipal son los siguientes: Acceso de las mujeres al poder municipal, Participación de las mujeres en la Gestión Municipal, Institucionalización del enfoque de género en los municipios, Inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los bienes y servicios entregados a las comunidades y Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos.

El diagnóstico también contempla información sobre aspectos demográficos, económicos y sociales que repercuten en el nivel local, y aspectos relacionados con las leyes y normativas favorables a la participación de las mujeres en la toma de decisiones, en la postulación de candidaturas y en el acceso al poder, y con leyes y normativas nacionales favorables a la incorporación de un enfoque de equidad entre los géneros en la planificación local, en las políticas y planes de los gobiernos locales.

Las principales conclusiones se resumen en lo siguiente:

1. La mayoría de las municipalidades no cuenta con sus estadísticas actualizadas, y quienes cuentan con ellas las poseen en forma generalizada, sin tomar en cuenta la diversidad de género.
2. A pesar de que el Estado reconoce igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la vida política y social del país, en la realidad las mujeres no cuentan con las mismas oportunidades que los hombres para hacerlo efectivo.
3. La falta de formación en género de la mayor parte de los gobernantes municipales y de los equipos técnicos de planificación fue evidente. En la mayoría de las municipalidades es poco el personal que ha recibido alguna capacitación sobre esta temática.
4. La participación de las mujeres en cargos de toma de decisiones es menor que la de los hombres. Al 2004, se encontró que solo el 12.7% de las municipalidades consultadas cuenta con Alcaldesas mujeres y el 30.4% con vice alcaldesas, lo que evidencia las escasas oportunidades con que cuentan las mujeres para acceso a cargos públicos.
5. De igual manera la participación de la mujer en el poder municipal como concejales propietarias y suplentes es escasa, tanto en las propietarias como en las suplentes. Actualmente de 670 concejales(as) propietarios(as) existentes en los 102 municipios estudiados, son mujeres sólo el 26.6% (178 concejales propietarias), y son suplentes el 17.6% (118 concejales suplentes).

## INTRODUCCIÓN

En Nicaragua, cada vez más municipios se encuentran basando su gestión en procesos de planificación y en algunos de los casos en el Sistema Participativo de Planificación Municipal que promueve el Instituto de Fomento Municipal (INIFOM) y que contempla como eje transversal la equidad de género. Sin embargo, pocas municipalidades han desarrollado capacidad para utilizar los instrumentos y metodologías del análisis de género que les permitan formular políticas apropiadas de igualdad y equidad de género. La operativización de la perspectiva de género constituye, por tanto, una prioridad de la gestión del desarrollo local nicaragüense.

Con el interés de avanzar para que los programas y los proyectos municipales puedan ser diseñados, ejecutados, supervisados, y evaluados desde el enfoque de género y de modo participativo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal (INIFOM), aplican una Cooperación Técnica (CT) para la ejecución de una experiencia piloto en dos municipalidades vinculadas al Programa de Fortalecimiento y Desarrollo Municipal (NI-0156).

El Diagnóstico Nacional sobre “Género en el Desarrollo Municipal” que aquí se presenta, ha sido elaborado en el marco de esa Cooperación Técnica (CT). El objetivo principal del diagnóstico es servir de insumo para la implementación del Módulo que permitirá la inserción del enfoque de género en el Sistema de Planificación Municipal.

Ofrece al equipo de la Coordinación nacional y a las autoridades del INIFOM, la información objetiva obtenida de la aplicación de encuestas a 102 municipalidades del país, y del análisis bajo una perspectiva de género, de tales resultados.

Fue realizado en un tiempo récord, en el período del 16 de septiembre al 7 de noviembre del 2004 por un equipo de consultores nacionales con el apoyo del equipo de la Coordinación Nacional de la Cooperación Técnica.

La consultora y resto del equipo de investigación agradecen al personal de las alcaldías, a los representantes de las diferentes instituciones pertenecientes a los Comités de Desarrollo Municipal (CDM), y de manera especial al Equipo de la Coordinación Nacional de la Cooperación Técnica y al INIFOM, por el apoyo brindado en la realización del diagnóstico.

### 1. Objetivo y finalidad del diagnóstico

El diagnóstico servirá de insumo para la ejecución del pilotaje en dos municipios y para la elaboración de un Módulo que permitirá la integración de aspectos de género en el desarrollo municipal como estrategia para mejorar las condiciones de igualdad y equidad en el acceso a las oportunidades del desarrollo de hombres y mujeres.

El Diagnóstico tiene como objetivos específicos los siguientes:

- Identificar el nivel de acceso de las mujeres al poder político en el nivel local así como en las estructuras técnicas y administrativas de los gobiernos municipales, y en los niveles de organización comunitaria.



- Identificar los municipios que poseen mecanismos de participación y toma de decisiones para las mujeres como son los Comités municipales de Mujer, las Mesas de género, etc.
- Identificar los municipios que poseen políticas, programas y/o proyectos que hayan incorporado un enfoque de género. Y, que poseen presupuestos municipales sensibles a género y/o que desagregan las inversiones-gastos por mujeres y hombres.
- Identificar las oportunidades de participación directa de organizaciones que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones e instancias orgánicas de la planificación participativa al nivel municipal.
- Identificar cómo es el diseño y entrega de bienes y servicios municipales (sociales y productivos) y como responden a las necesidades específicas de las mujeres.
- Identificar las municipalidades que poseen políticas y estrategias municipales de recursos humanos que den oportunidades de empleo para la mujer.
- Identificar actores claves con experiencia en el tema de género y desarrollo local incluyendo ONG's, consultores, miembros de los comités o consejos municipales y funcionarios del gobierno local que puedan ser contactados con la finalidad de asociación o alianza estratégica para impulsar procesos.
- Analizar otros factores influyentes que sean pertinentes a los espacios locales y al desarrollo municipal (económico, cultural, social, educativo, de salud y ambiental, entre otros).
- Analizar las leyes y normativas favorables a la participación de las mujeres en la toma de decisiones, en la postulación de candidaturas y en el acceso al poder, y favorables a la incorporación de un enfoque de equidad entre los géneros en la planificación local, en las políticas y planes de los gobiernos locales.

## **2. Estructura del documento**

El informe del Diagnóstico sobre “Género en el Desarrollo Municipal”, está estructurado en diez capítulos.

En el Primer capítulo se presentan los contenidos temáticos del Diagnóstico Nacional. En el Capítulo II los instrumentos internacionales, leyes y políticas nacionales que favorecen la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en el acceso al poder.

El Capítulo III muestra los resultados y analiza el acceso de las mujeres al poder a nivel municipal, que comprende la participación de mujeres en el Gobierno Municipal, su acceso a las estructuras técnicas y administrativas de los gobiernos municipales y como delegadas o representantes en instituciones del Estado a nivel municipal.

En el Capítulo IV se presentan los resultados y analiza la participación de la mujer en los diferentes mecanismos de participación ciudadana, que comprende la participación en el Comité de Desarrollo del Municipio, en las mesas de trabajo o de concertación, en cabildos, talleres municipales y comunitarios, entre otros.

En el Capítulo V se presentan y analiza la institucionalización del Enfoque de Género en las municipalidades a través de diferentes instrumentos como el Plan de Desarrollo Municipal, el Plan de Inversión y el Presupuesto Municipal entre otros.

El Capítulo VI muestra las modalidades de los servicios que prestan las municipalidades y a quienes benefician más.

El Capítulo VII aborda aspectos relacionados con las políticas y estrategias municipales de recursos humanos que den oportunidades de empleo para la mujer, para lo cual se analizan las oportunidades de empleo que como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos se ejecutan en las municipalidades del país.

El Capítulo VIII contiene aspectos demográficos, sociales, económicos y culturales, que repercuten en el nivel local. Y, en el Capítulo IX se abordan aspectos relacionados con el acceso de las mujeres a las tierras y al crédito.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, así como la Bibliografía consultada. En Anexos se presentan el cuestionario utilizado para la recopilación de la información, así como el listado de personas claves entrevistadas en los 102 municipios del país. También se presentan tablas de la información recogida sobre las diferentes temáticas la cual va desglosada por municipios.

### **3. Metodología del Diagnóstico**

El diagnóstico se realizó de manera rápida haciendo uso de técnicas de recopilación de datos cuantitativos y cualitativos como: una encuesta y entrevistas a informantes claves en el nivel municipal y en el nacional.

Contempló las siguientes actividades. Revisión y análisis de información de cobertura nacional y/ o regional sobre aspectos de género en el desarrollo municipal para la definición del diseño del diagnóstico y de los instrumentos; el procesamiento de información de fuentes secundarias (revisión de la información disponible – publicaciones gubernamentales, documentos jurídicos, diseños y evaluaciones de intervenciones de desarrollo, estadísticas, otra información secundaria, etc.); la aplicación de una encuesta en los municipios seleccionados y en la realización de entrevistas semi-estructuradas con informadores claves (1).

El INIFOM apoyó la recolección de información en los municipios del norte de los departamentos de Chinandega y León, en los municipios de Río San Juan y del oriente de Chontales. El resto de información fue recopilada por un equipo de seis encuestadores egresados de diferentes carreras y con experiencia en este tipo de actividad.

El diagnóstico se fundamentó en las categorías de análisis de género reseñadas en el documento De los Términos de Referencia (TDR) de la Consultoría y en los ejes temáticos identificados en el mismo (2). Así también tomó elementos contenidos en documentos sobre el desarrollo local con perspectiva de género facilitados por la consultora internacional y la coordinadora nacional de la Cooperación Técnica del BID-INIFOM.

#### **Población de estudio y muestra**

La población de estudio son las 152 municipalidades del país. La muestra es probabilística. Su tamaño se calculó con un 95% de confianza y un error muestral del 5% siendo ésta de 102 municipios.

La selección de los municipios de la muestra se hizo de manera aleatoria.

---

<sup>1</sup> TORs Consultoría Nacional CT, BID-INIFOM.

<sup>2</sup> Idem.

## **Instrumento de recolección de información**

El cuestionario fue elaborado a partir de los ejes temáticos definidos en los términos de referencia y documentos de la cooperación técnica, y fue revisado por la Consultora Nacional Senior de la Cooperación Técnica (3) Ver en anexo 1).

### **4. Alcance y limitaciones del diagnóstico**

El diagnóstico tiene un alcance nacional, la muestra diseñada es de 102 municipios, la cual estadísticamente es representativa de la población de estudio, que en este caso son las 152 municipalidades del país.

El diagnóstico presenta una radiografía sobre el acceso de las mujeres al poder municipal y sobre la institucionalización del enfoque de género en las 102 municipalidades del país estudiadas.

Entre las principales limitaciones encontradas están la falta de voluntad política de las autoridades de algunos municipios para facilitar la obtención de información, tales como Palacaguina, Comalapa y San Juan del sur, entre otros. Este último municipio firmó el cuestionario enfatizando que no facilitaría la información solicitada.

Las municipalidades de Matagalpa y El Viejo, no permitieron se hicieran las entrevistas a los funcionarios de la Alcaldía por no encontrarse el Alcalde. Estos municipios fueron visitados reiteradamente y no se pudo conseguir la información ya que se maneja de manera centralizada y sin la autorización del Alcalde ningún funcionario facilita la información solicitada.

El levantamiento de la información coincidió con el período de elaboración del informe de gestión 2000-2004, de manera que algunos municipio de Chontales y Río San Juan como El Rama y El Ayote no permitieron que se hicieran las entrevistas planteando que los funcionarios de la municipalidad estaban abocados a la elaboración del informe de traspaso de gobierno.

La falta de datos estadísticos sobre algunos de los ejes temáticos y de manera particular los datos desagregados por sexo fue otra de las limitantes. En la mayoría de los municipios consultados, no se pudo conseguir toda la información solicitada lo que no permitió contar con información completa de las variables estudiadas.

Otras limitaciones encontradas y que el informe indica es la ausencia de registros estadísticos, la falta de procesamiento y sistematización de la información existente, la escasa actualización de las fuentes, los registros incompletos y los problemas que se dan para el manejo informático de los datos en la mayoría de las municipalidades y en algunas instituciones del estado, en el nivel municipal.

---

<sup>3</sup> El cuestionario fue elaborado por la Consultora Nacional Senior de la Cooperación Técnica, Arq. Ma. de los Angeles Pérez López en conjunto con la Consultora del Diagnóstico Nacional PhDc. Marcelina Castillo Venerio.

## I. CONTENIDO TEMATICOS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico contempla cinco ejes temáticos previamente definidos en correspondencia con los objetivos específicos, y de cada uno de ellos se desprenden las variables e indicadores. Algunos de los indicadores contemplados en este diagnóstico nacional fueron analizados por el Programa de Desarrollo Local y Seguridad Alimentaria (PRODELSA) en un diagnóstico de género en el desarrollo realizado en 15 municipios del centro y norte del país en el mes de febrero del 2004 (4); los otros han sido definidos en el marco del presente diagnóstico.

Los ejes temáticos alrededor de los cuales se realiza el Diagnóstico Nacional sobre Género y Desarrollo Municipal son los siguientes: Acceso de las mujeres al poder municipal, Participación de las mujeres en la Gestión Municipal, Institucionalización del enfoque de género en los municipios, Inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los bienes y servicios entregados a las comunidades y Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos.

### 1. Primer Eje temático: Acceso de las mujeres al poder a nivel municipal

El eje temático “Acceso de las mujeres al poder municipal”, contempla las siguientes variables: participación de las mujeres en el gobierno municipal como alcaldesas, vice alcaldesas, concejales propietarias y suplentes y como secretarías del concejo municipal; participación de la mujer en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales en cargos de dirección, como técnicas y profesionales, consultoras y asesoras; acceso de la mujer a cargos de dirección y toma de decisiones como delegadas o representantes de instituciones del Estado a nivel municipal y la participación de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales del municipio.

Este primer eje, contempla los indicadores siguientes:

#### Indicadores de acceso de la mujer al poder municipal

- 1 Porcentaje de mujeres como alcaldesas en las municipalidades
- 2 Porcentaje de mujeres como Vice alcaldesas en las municipalidades
- 3 Porcentaje de mujeres como Secretarías de los Concejos Municipales
- 4 Porcentaje de mujeres en los Consejos Municipales como concejalas propietarias
- 5 Porcentaje de mujeres en los Consejos Municipales como concejalas suplentes
- 6 Porcentaje de mujeres en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales
- 7 Porcentaje de mujeres en cargos de dirección en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales
- 8 Porcentaje de mujeres técnicas y profesionales en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales
- 9 Porcentaje de mujeres asesoras en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales
- 10 Porcentaje de mujeres consultoras en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales
- 11 Porcentaje de mujeres como delegadas de Instituciones del Estado en los municipios
- 12 Porcentaje de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales en los municipios

---

<sup>4</sup> Se trata de la “Línea de Base de Género del Programa de Desarrollo Local y Seguridad Alimentaria” PRODELSA, INIFOM-CE, 2004.

- 13 Porcentaje de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales en los municipios como lideresas
- 14 Número de mujeres en los gobiernos municipales que han recibido capacitación sobre temas de género

## **2. Segundo Eje temático: Participación de las mujeres en la Gestión Municipal**

El segundo eje temático “Participación de las mujeres en la Gestión Municipal” corresponde a la participación de la mujer en los diferentes mecanismos de participación promovidos desde las municipalidades del país. Este eje temático contempla las variables siguientes: participación de la mujer en el Comité de Desarrollo, en su calidad de concejales, representantes de sectores sociales, de instituciones del estado en el municipio, de organizaciones no gubernamentales y de comunidades y territorios; participación de las mujeres en los cabildos municipales, en mesas de concertación, en asambleas municipales y comunitarias y en talleres, consultas y reuniones.

Este segundo eje, contempla los indicadores siguientes:

### **Indicadores de la participación de la mujer en distintos mecanismos de participación ciudadana impulsados desde las municipalidades**

- 1 Porcentaje de Concejales (as) participando en el Comité de Desarrollo Municipal (CDM)
- 2 Porcentaje de mujeres representantas de Sectores Sociales (MINSA, MECD, otros)
- 3 Porcentaje de mujeres representantes de Iglesias: Católica y Evangélicas
- 4 Porcentaje de mujeres representantes de Empresas Privadas
- 5 Porcentaje de mujeres representantes de Organismos no Gubernamentales (ONG)
- 6 Porcentaje de mujeres representantes de Gremios
- 7 Porcentaje de mujeres representantes de Asociaciones
- 8 Porcentaje de mujeres representantes de instituciones: Policía, Contraloría, otras
- 9 Porcentaje de mujeres Líderes Territoriales
- 10 Porcentaje de mujeres que participan en Mesas sectoriales
- 11 Porcentaje de mujeres que participan en Cabildos
- 12 Porcentaje de mujeres que participan en Asambleas municipales y comunitarias
- 13 Porcentaje de mujeres que participan en Reuniones, talleres y consultas

## **3. Tercer eje temático: Institucionalización del enfoque de género en los municipios**

El tercer Eje temático “Institucionalización del enfoque de género en los municipios” corresponde a la participación de la mujer en el proceso de planificación de los municipios. Comprende las siguientes variables: incorporación del enfoque de género en el Plan de desarrollo Municipal, si los municipios cuentan con alguna ordenanza municipal que favorezca a las mujeres o refleje el enfoque de género, si cuentan los municipios con un Plan de Desarrollo del departamento, si cuentan con proyectos con enfoque de género, cuántas mujeres son beneficiadas por las obras y proyectos que se ejecutan en las municipalidades, si cuentan con un presupuesto con enfoque de género y si cuentan con políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres.

Este tercer eje, contempla los indicadores siguientes:

### **Indicadores de la incorporación del enfoque de género en la planificación del desarrollo en el municipio**

- 1 Porcentaje de municipios que incorporan el enfoque de género en el Plan de Desarrollo Municipal (PDM)
- 2 Porcentaje de municipios que cuentan con alguna ordenanza municipal que favorezca a las mujeres o refleje el enfoque de Género
- 3 Porcentaje de departamentos que cuentan con un Plan de Desarrollo del Departamento con enfoque de género
- 4 Porcentaje de municipios que cuentan con Proyectos con enfoque de género
- 5 Porcentaje de mujeres beneficiadas por las obras y proyectos que se ejecutan en las municipalidades
- 6 Porcentaje de municipios que cuentan con Presupuesto con enfoque de género
- 7 Porcentaje de Alcaldías que formulan e implementan políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres

#### **4. Cuarto eje temático: Inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los bienes y servicios entregados a las comunidades**

El cuarto Eje temático “Inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los bienes y servicios entregados a las comunidades “, consiste en si las mujeres son o no beneficiadas por los diferentes servicios que prestan las municipalidades.

Comprende las siguientes variables: mujeres beneficiadas por los servicios tradicionales y de otro tipo que prestan las municipalidades, tales como recolección de basura, mercado, rastro, cementerio, registro civil y del ganado.

Este cuarto eje, contempla los indicadores siguientes:

#### **Indicadores de la inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los bienes y servicios entregados a las comunidades**

- 1 Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio de mercado
- 2 Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio de recolección de basura
- 3 Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio cementerio
- 4 Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio rastro
- 5 Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio registro civil
- 6 Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio registro de ganado

#### **5. Quinto eje temático: Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos**

El quinto Eje temático “Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos “, corresponde a aspectos relacionados con las políticas y estrategias municipales de recursos humanos que den oportunidades de empleo para la mujer.

Comprende las siguientes variables: oportunidades de empleo de las mujeres como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos que se ejecutan en las municipalidades del país.

Este quinto eje, contempla los indicadores siguientes:

**Indicadores del nivel de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos**

- 1 Porcentaje de municipios que cuentan con una política de Recursos humanos municipal con enfoque de género
- 2 Porcentaje de mujeres beneficiadas con nuevos empleos en el período 2000-2004
- 3 Porcentaje de mujeres beneficiadas con cargos de dirección a partir del nuevo empleo en el período 2000-2004
- 4 Porcentaje de mujeres beneficiadas con movimientos de personal realizados en el período 2000-2004
- 5 Porcentaje de mujeres beneficiadas con cargos de dirección a partir del movimiento de personal realizado en el período 2000-2004

**6. Otras variables e indicadores**

El diagnóstico también contempla otros aspectos relacionados con aspectos demográficos, económicos y sociales que repercuten en el nivel local, y aspectos relacionados con las leyes y normativas favorables a la participación de las mujeres en la toma de decisiones, en la postulación de candidaturas y en el acceso al poder, y con leyes y normativas nacionales favorables a la incorporación de un enfoque de equidad entre los géneros en la planificación local, en las políticas y planes de los gobiernos locales.

Algunos de los indicadores analizados en este diagnóstico con información recopilada a través de la revisión bibliográfica se muestran en el cuadro siguiente.

**Indicadores de Acceso a Recursos y Servicios del Desarrollo**

- 1 Brecha de género en la propiedad de la tierra
- 2 Tamaño promedio de explotaciones agropecuarias por sexo
- 3 Porcentaje de municipios que cuentan con políticas de la municipalidad para que las mujeres tengan acceso a la educación
- 4 Porcentaje de municipios que cuentan con políticas de la municipalidad para que las mujeres tengan acceso a la salud
- 5 Porcentaje de municipios que cuentan con políticas y estrategias de la municipalidad que promuevan el acceso de las mujeres al empleo
- 6 Porcentaje de municipios que cuentan con políticas y estrategias de la municipalidad que promuevan el acceso de las mujeres a la tierra
- 7 Porcentaje de municipios que cuentan con políticas y estrategias de la municipalidad que promuevan el acceso de las mujeres al crédito
- 8 Brecha de género en el acceso al crédito agropecuario
- 9 Tasa global de analfabetismo por sexo
- 10 Acceso a servicios sociales por sexo
- 11 Acceso a servicios productivos por sexo
- 12 Cobertura de servicios de salud reproductiva

## **II. LEYES Y ARTÍCULOS QUE FAVORECEN LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN EL ACCESO AL PODER**

Para entender de mejor manera la situación de Género y el Desarrollo Municipal en Nicaragua, hemos de partir de postulados y normativas fundamentales que faciliten nuestra comprensión sobre el tema. Existen instrumentos internacionales y nacionales que favorecen la participación de la mujer en la toma de decisiones y en el acceso al poder tales como los Derechos Humanos y la CEDAW o Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer entre otros.

### **1. Convenios y Conferencias internacionales**

La lucha que en nuestro país hombres y mujeres deben sostener para lograr mayor equidad social, está apoyada por Instrumentos Internacionales de Protección de los Derechos Humanos de las Mujeres. Todos estos instrumentos abordan aspectos relacionados con los derechos de los ciudadanos sobre aspectos políticos, sociales y económicos. Las municipalidades tienen entre sus funciones la promoción del desarrollo y la promoción de la participación ciudadana, las que a su vez se relacionan con los derechos humanos. Algunos de estos instrumentos y conferencias se resumen a continuación.

#### **Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada en 1948 por las Naciones Unidas**

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos(DDHH), proclamada el 10 de diciembre de 1948, las Naciones Unidas (ONU)reafirman la igualdad entre hombres y mujeres. En el artículo 16 se establece el disfrute “de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio”.

La Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos constituyen las bases para normas y acuerdos destinados a concretar la prohibición de la discriminación por razones de raza, sexo, nacionalidad o religión.

#### **Convenio sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con sede en Ginebra, aprueba en 1951 el Convenio sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.

#### **Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 1952**

En 1952, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. La Convención reconoce el derecho de la mujer al sufragio universal activo y pasivo y el derecho a ocupar puestos públicos.

#### **Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, 1958**

En 1958 se da el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación.



## **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Pacto de Derechos Humanos), 1966**

En 1966, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Pacto de Derechos Humanos) reafirma y amplía la prohibición de la discriminación. Cualquier persona, cuyos derechos y libertades reconocidos en el Pacto sean violados, tiene el derecho de recurso. En el Artículo 3, los Estados signatarios se comprometen a “garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente pacto”.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados signatarios se comprometen a “asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto” (Art.3). En el artículo 10, los Estados Partes reconocen que la celebración del matrimonio presupone el consentimiento mutuo entre los futuros cónyuges. Antes y después del parto, las madres deben disfrutar de una protección especial. Durante este período, las madres que trabajan tienen derecho a licencias remuneradas.

## **Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer conocida como la CEDAW, 1979**

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer conocida como la CEDAW por sus siglas en inglés, fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Esta Convención (5) resalta en su introducción, que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de los derechos y el respeto de la dignidad humana y dificulta la participación de la mujer en la vida política, económica y cultural de su país.

La importancia de esta Convención para los derechos humanos de las mujeres es que no solo se limita a establecer definiciones sino que, además se encarga de regular todo lo relativo a la legislación de y para las mujeres en áreas donde la hayan subvalorado. Contiene regulaciones sobre el derecho al trabajo, educación, salud, acceso a la justicia, entre otros. Plantea principalmente las obligaciones que los Estados adquirieron al aprobar los acuerdos tomados en la misma, obligaciones que deben cumplir a través de medidas y acciones en beneficio de los derechos de las mujeres.

Cabe señalar que el Gobierno de Nicaragua ratificó la CEDAW el 10 de agosto de 1981.

## **Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993**

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos, realizada en Viena entre el 14 y 25 de junio de 1993, adoptó mediante el procedimiento de consenso de los representantes de 171 estados, la Declaración de Viena. Esta declaración determina y aclara los principios de los Derechos Humanos, incluyendo un Programa de Acción con medidas concretas, recomendaciones y exigencias (Friedrich Ebert, 1997). La Declaración subraya la promoción y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales como misión prioritaria de las Naciones Unidas y su observancia como objetivo legítimo de la comunidad internacional. Señala que los derechos humanos de la mujer y de la niña son... parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

La misma declaración hace énfasis en el derecho equitativo de la mujer al disfrute de todos los derechos humanos y exhorta a los Estados a firmar y ratificar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y a retirar posibles reservas. Los grupos que trabajan en pro de

---

<sup>5</sup> La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, está integrada por 30 artículos.

la mujer y otras organizaciones no gubernamentales (ONG) lograron que la comunidad internacional se comprometiera a explorar la necesidad de un procedimiento facultativo para la presentación de denuncias con arreglo a la Convención.

### **Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social, Copenhague, Dinamarca, 1995**

La Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social se desarrolló entre el 6 y el 12 de marzo de 1995 en Copenhague, Dinamarca.<sup>6</sup> Fue realizada por invitación de las Naciones Unidas. Asistieron Jefes de Estado y de Gobierno con la finalidad de reconocer la importancia del desarrollo social y el bienestar de la humanidad y para contraer el compromiso de promover el desarrollo social en todo el mundo para que todos -hombres y mujeres-, particularmente los que viven en la pobreza, puedan ejercer sus derechos, utilizar los recursos y compartir las responsabilidades que les permitan llevar vidas satisfactorias y contribuir al bienestar de sus familias, de sus comunidades y de la humanidad.

La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social retomó claramente ese programa. En el quinto compromiso de la Declaración de Copenhague se propugna el logro de la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres. En el sexto compromiso se propicia el logro de un acceso universal y equitativo a una educación de calidad y a la atención primaria en salud (UNFPA, 1994). Una de las consideraciones de la Cumbre consistió en que debían ser objetivos prioritarios de la comunidad internacional, prestar apoyo a la labor propuesta y fomentarla, particularmente con respecto a quienes se ven afectados por la pobreza, el desempleo y la marginación social.

En el capítulo IV, respecto a la responsabilidad familiar, el programa reconoce que para contribuir a la integración social en el seno de la misma debe promoverse la asociación en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Propugna también la adopción de medidas urgentes para luchar contra la violencia inflingida a la mujer, especialmente contra la mutilación genital femenina, que afecta su salud de por vida (UNFPA, 1994).

### **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995 (7)**

La Cuarta Conferencia Mundial realizada en Beijing, China, entre el 4 y 15 de septiembre de 1995 tenía como objetivo evaluar la implementación, a nivel mundial de las estrategias hacia el futuro, diseñadas en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Nairobi en 1985, y elaborar un Plan de Acción para acelerar su desarrollo.

Durante la conferencia se instó a lograr el acceso universal a servicios de salud de calidad hacia el 2015; el acceso en condiciones de igualdad a la tierra, el crédito y el empleo para las mujeres, la vigencia efectiva de los derechos personales y políticos de la mujer; y la educación de las niñas y las jóvenes como medida fundamental para la potenciación del papel de la mujer. (UNFPA, 2001)

---

<sup>6</sup> El compromiso de promover el desarrollo social y la justicia social asumido en la Cumbre de Copenhague, se enmarcó en vísperas del cincuentenario de las Naciones Unidas. Se tomaron como guía los principios de la Carta de las Naciones Unidas y los acuerdos a que se ha llegado en conferencias internacionales pertinentes, como la Cumbre Mundial en favor de la Infancia, celebrada en Nueva York en 1990 1/; la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, celebrada en Río de Janeiro en 1992 2/; la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993 3/; la Conferencia Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, celebrada en Barbados en 1994 4/; y la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, celebrada en El Cairo en 1994 5/, acuerdos que fueron reafirmados.

<sup>7</sup> Informe de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995.

La plataforma de Acción Mundial aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) marca un hito importante en el proceso de definición de la institucionalidad de género. Reconoce que no se ha alcanzado la mayoría de las metas de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer; y busca mejorar la situación de todas las mujeres, sin excepción.

Plantea que más de 1,000 millones de habitantes, mujeres en su gran mayoría, viven en la actualidad en condiciones inadmisibles de pobreza a nivel mundial. La mayor proporción de gente pobre se encuentra en los países en desarrollo, aún cuando la pobreza se halle presente en todos los países, a veces en forma masiva y otras como bolsones de pobreza en medio de la opulencia.

En esta Conferencia, organismos no gubernamentales originaron la campaña "El Banco Mundial en la mira de las mujeres", y sus demandas son: permitir la participación de la sociedad civil, específicamente de las mujeres organizadas, en los procesos de negociación que tienen lugar entre gobiernos y el Banco; institucionalizar la perspectiva de género en sus políticas y proyectos; aumentar la inversión del banco tanto en los sectores considerados femeninos como salud, educación, agricultura, como en los créditos y servicios financieros; y aumentar la cantidad de mujeres en los puestos directivos, así como su diversidad racial y étnica (Concha, 1997, citada por Riquer, 1998).

### **Protocolo Facultativo u opcional de la CEDAW**

El Protocolo Facultativo de la CEDAW (8) fue aprobado en marzo de 1999, después de un largo proceso de elaboración que inició en 1991.

El Protocolo Facultativo es el resultado de esfuerzos sostenidos por parte de activistas para fortalecer la protección de los derechos humanos de la mujer. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993, los grupos que trabajan en pro de la mujer y otras organizaciones no gubernamentales (ONG) lograron que la comunidad internacional se comprometiera a explorar la necesidad de un procedimiento facultativo para la presentación de denuncias con arreglo a la Convención.

El Protocolo consta de 19 artículos y establece procedimientos tanto para las comunicaciones como para las investigaciones. El procedimiento para las comunicaciones autoriza al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (el Comité) a recibir peticiones relacionadas con violaciones de los derechos consagrados en la Convención y a emitir decisiones en la forma de "opiniones y recomendaciones". El otro procedimiento permite al Comité iniciar investigaciones acerca de violaciones graves o sistemáticas cometidas por un Estado Parte (IIDH: 2000).

El objetivo del Protocolo Facultativo es "avanzar en los esfuerzos para asegurar a la mujer el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales y de adoptar medidas eficaces para evitar las violaciones de esos derechos y esas libertades". Su importancia radica por las ventajas que representaría para las mujeres si se pone en vigencia dicho instrumento.

---

<sup>8</sup> El Protocolo facultativo es un mecanismo adjunto a la Convención (CEDAW) introduce aspectos no contemplados en la misma. Se llama opcional o facultativo porque los Estados no están obligados a ratificarlo, aunque sean parte de la Convención.

## **La Declaración de Santiago, Chile, 1999**

Durante los días 21 y 22 de Octubre de 1999, se realizó en Santiago, Chile una reunión de expertas sobre indicadores de género y políticas públicas en América Latina.

En la Declaración de Santiago, los países delegados reconocieron que en el caso particular de las mujeres es necesario adaptar medidas especiales que promuevan y fortalezcan la igualdad de oportunidades, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, y que de no hacerse estas medidas no beneficiaría mayormente a las mujeres ni a sus hogares, sobre todo cuando éstos están encabezados por mujeres con escasa educación y amplias responsabilidades familiares.

Se consideró como factor crucial que determina la mayor vulnerabilidad relativa de las mujeres pobres la disparidad entre los sexos en los ámbitos económico, social y político.

## **El Consenso de Lima, Perú, 2000**

El Consenso de Lima fue adoptado por los Estados Miembros de la Comisión Económica Para América Latina (CEPAL) participantes en la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en Lima, Perú, del 8 al 10 de febrero de 2000. Dicha Conferencia funcionó como reunión regional preparatoria del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (Beijing +5).

Uno de los temas debatidos fue el de la pobreza. En los debates se señaló que los procesos de ajuste macroeconómico habían conducido a una situación crítica que impactaba en la vida de la mujer, debido a la reducción de los recursos a disposición del estado, aumentando así los niveles de pobreza, incrementando el desempleo, propiciando las migraciones y debilitando la institucionalidad. Y se planteó que la globalización y la liberación comercial ponía a los sectores vulnerables de la sociedad, y especialmente a las mujeres, en una posición desventajosa.

Entre otros compromisos adoptados por los países miembros de la CEPAL está el de fortalecer el sistema de recolección y procesamiento de datos estadísticos desagregados por sexo y adoptar indicadores de género que contribuyan al diagnóstico de la situación de las mujeres y a la implementación de políticas públicas a nivel nacional y regional, a fin de que se haga posible un mejor seguimiento y evaluación de los acuerdos regionales e internacionales.

## **Reunión de Beijing + 5, Nueva York, 2000**

Del 5 al 10 de junio del 2000, en el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas, se reunieron los estados miembros en Nueva York. El encuentro se denominó "La mujer en el año 2000: igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI", más conocida como "Beijing + 5". En esa reunión se identificaron los logros y obstáculos en el ámbito de la mujer y de la pobreza, incluyendo a las consecuencias de la pobreza la situación de las mujeres y de las niñas en relación a la educación, la salud, la violencia en su contra, el ejercicio de sus derechos humanos y el acceso a los medios de difusión.

Se reconoció también que en los países con economías en transición, las mujeres soportan la peor parte de las privaciones causadas por la reestructuración económica, y son las primeras en perder el empleo en épocas de recesión, por estar marginadas de los sectores de crecimiento rápido.

En el plano nacional, se recomendaron las siguientes medidas relacionadas con la pobreza y economía: procurar que las reformas legislativas y administrativas, incluidas la reforma agraria, la descentralización y

la reorientación de la economía, promuevan los derechos de la mujer, especialmente las de las zonas rurales y las que viven en la pobreza; promover y aplicar esos derechos mediante el acceso equitativo de la mujer a los recursos económicos y al control de los mismos, incluida la tierra, los derechos de propiedad y de sucesión, el crédito, los sistemas tradicionales de ahorro, como los bancos y las cooperativas de mujeres. Y se recomendó también incorporar una perspectiva de género en las políticas macroeconómicas y de desarrollo social básicas y en los programas nacionales de desarrollo.

### **Copenhague + 5**

Durante la "Cumbre mundial sobre Desarrollo Social y el futuro: en pos del desarrollo social para todos en el actual proceso de mundialización" (9), celebrada en Nueva York en junio del 2000, se examinó y evaluó la aplicación de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social que se había realizado cinco años atrás, en 1995, de ahí que se conozca con el nombre de Copenhague + 5.

Se reconoció que los progresos obtenidos en la erradicación de la pobreza han sido desiguales y que en muchos países ha aumentado el número de personas que viven en la pobreza. Esta situación se alude a la falta de recursos, al desarrollo económico insuficiente y, en la mayoría de los casos, al empeoramiento de la relación de intercambio internacional, así como a las deficiencias de la infraestructura y de los sistemas de gestión. También se reconoció que se ha registrado en estos cinco años un marcado incremento de la pobreza, sobre todo entre mujeres y grupos con necesidades especiales, y del desempleo.

Se destacaron, como factores que continúan obstaculizando la potenciación económica de la mujer y aumentando la feminización de la pobreza, las siguientes: i) La discriminación persistente contra la mujer en el mercado de trabajo; ii) la disparidad existente en los salarios y el acceso desigual a los recursos de producción y al capital, así como a la educación y la capacitación; iii) los factores socioculturales que influyen en las relaciones entre los géneros y perpetúan la discriminación existente contra la mujer.

Se destacó la importancia de la promoción del empleo en el desarrollo económico, por considerarlo un factor indispensable para la erradicación de la pobreza y el logro de la integración social. Y, se reconoció que la igualdad entre la mujer y el hombre es imprescindible para el desarrollo social, aunque el avance ha sido muy lento, incluso en lo que respecta a incorporar una perspectiva de género en todas las políticas y los programas encaminados a erradicar la pobreza y proporcionar a la mujer los medios necesarios para que pueda mejorar su situación.

### **Cumbre del Milenio, Nueva York, 2000**

La Asamblea General de Naciones Unidas, realizada en Nueva York entre el 6 y 8 de Septiembre del 2000, aprobó la resolución conocida como Declaración del Milenio. Una de sus preocupaciones principales fue el hacer realidad el derecho al desarrollo para los 1,000 millones de seres humanos, hombres, mujeres, niñas y niños sometidos a la pobreza extrema y poner a toda la especie humana al abrigo de las necesidades.

En esta Declaración (10) se reafirma el respeto de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, entre las que se encuentran, el respeto de la igualdad de derechos de todos, sin distinciones por motivos de raza, sexo, idiomas o religión; y la cooperación internacional para resolver los problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario. En la misma, se consideraron como valores

---

<sup>9</sup> Vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado: "La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el futuro: en pos del desarrollo social para todos en el actual proceso de mundialización" (Nueva York, 26 al 30 de junio de 2000).

<sup>10</sup> La Declaración del Milenio fue adoptada el 13 de septiembre de 2000 por los estados miembros participantes en el Quincuagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General.

fundamentales esenciales para las relaciones internas en el Siglo XXI: la libertad, la igualdad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto de la Naturaleza y la responsabilidad común.

Se considera que los hombres y mujeres tienen derecho a vivir su vida y a criar a sus hijos con dignidad y libres del hambre y del temor a la violencia, la opresión o la injusticia. Siendo la mejor forma de garantizar ese derecho, contar con gobiernos democráticos y participativos basados en la voluntad popular. Además, no debe negarse a ninguna persona ni a ninguna nación la posibilidad de beneficiarse del desarrollo. Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.

Y, con relación a los Derechos humanos, democracia y buen gobierno, se decide: respetar y hacer valer plenamente la Declaración Universal de Derechos Humanos; y luchar contra todas las formas de violencia contra la mujer y aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

### **Conferencia Mundial sobre Financiamiento para el Desarrollo, Monterrey 2002**

La Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo se realizó en Monterrey, México entre el 18 y 22 de marzo del 2002. Una de sus resoluciones insta a hacerle frente a los problemas de la financiación para el desarrollo en el mundo, en particular en los países en desarrollo. Siendo la meta principal erradicar la pobreza, lograr un crecimiento económico sostenido y promover un desarrollo sostenible al tiempo que se avanza hacia un sistema económico mundial basado en la equidad y que incluya a todos.

Las principales medidas acordadas se centraron en seis ejes fundamentales: i) la movilización de recursos financieros para el desarrollo; ii) la movilización de recursos internacionales para el desarrollo, a partir de la inversión extranjera directa y otras corrientes de capitales privados; iii) el comercio internacional como promotor del desarrollo; iv) el aumento de la cooperación financiera y técnica internacional para el desarrollo; v) la deuda externa; y vi) el tratamiento de cuestiones dinámicas como el fomento de la coherencia y cohesión de los sistemas monetarios, financieros y comerciales internacionales en apoyo al desarrollo. Todas las medidas acordadas se vinculan con la economía y la pobreza, algunas de las cuales se reseñan a continuación.

Las medidas acordadas en esta conferencia se basan en las siguientes consideraciones. ) que para asegurar que el siglo XXI sea el siglo del desarrollo para todos, el primer paso a dar es la movilización de recursos financieros, el aprovechamiento de esos recursos y el logro a nivel nacional e internacional de las condiciones económicas necesarias para alcanzar las metas de desarrollo convenidas internacionalmente, en particular las consignadas en la Declaración del Milenio, de eliminar la pobreza, mejorar las condiciones sociales, y los niveles de vida y proteger el medio ambiente.

## **2. Leyes y normativas nacionales**

En Nicaragua, entre los documentos normativos fundamentales que apoyan la existencia de una sociedad en la que hombres y mujeres sean valorados como seres humanos capaces de desarrollarse plenamente, como individuos y como miembros de una comunidad a la cual contribuyan con sus aportes. Uno de estos documentos es la Constitución Política de Nicaragua (CP de N).

## La Constitución y otros Instrumentos Jurídicos de Nicaragua

Las leyes en Nicaragua otorgan los mismos derechos a las mujeres que a los hombres. Así es como lo establece la Constitución Política de Nicaragua en su artículo 27 “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social”.

De manera particular, el artículo 27, capítulo I, Título IV, de Constitución Política de Nicaragua establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social.

El artículo 48, capítulo II del mismo título de la Constitución, establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer. En relación al Estado, contempla que es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país.

Por otro lado, el artículo 50 establece que los ciudadanos tienen derecho de participar en igualdad de condiciones en los asuntos públicos y en la gestión estatal. Por medio de la ley se garantizará, nacional y localmente, la participación efectiva del pueblo.

El artículo 51 por su parte afirma que los ciudadanos tienen derecho a elegir y ser elegidos en elecciones periódicas y optar a cargos públicos, salvo las limitaciones contempladas en esta Constitución Política. Por último el artículo 55 establece que los ciudadanos nicaragüenses tienen derecho de organizar o afiliarse a partidos políticos, con el fin de participar, ejercer y optar al poder.

El contenido del articulado del Libro Fundamental de los y las Nicaragüenses, aporta las bases sólidas y claras, para que las mujeres, al igual que los hombres, aspiren y realicen todas las gestiones necesarias, en su comunidad y ante la municipalidad e instituciones del Estado que haga falta, para optar a los cargos políticos y administrativos que tenga oportunidad de desempeñar, por sus méritos y capacidades. Del mismo modo, la comunidad, la municipalidad y representantes de las instituciones representadas en el nivel local, tienen el deber de incluir a las mujeres en los procesos de selección a cargos políticos y \ o administrativos que esté en capacidad de desempeñar.

En el aspecto laboral, las mujeres nicaragüenses gozan de los siguientes derechos: en caso de embarazo les es permitido ausentarse de su trabajo por medio de la presentación de un certificado médico que haga constar la culminación de su embarazo en 6 semanas y no deben trabajar 6 semanas después del parto. Durante este período de 12 semanas deben de recibir prestaciones suficientes para su manutención y la de su hijo/a y poseen derecho a asistencia gratuita de un médico o partera. Si están en la lactancia materna debe recibir dos días de descanso de media hora para dar el pecho. Además, se prohíbe que se le despida antes o posteriormente a dar a luz o cuando interrumpa su trabajo por mayor tiempo debido a enfermedades originadas por el embarazo o parto.

Por otra parte, la Ley en Nicaragua sólo otorga a la mujer un cierto grado de poder sobre los bienes que posee junto con su cónyuge. En caso de fallecimiento del marido le corresponde únicamente, la cuarta parte de sus bienes y el derecho a la pensión del fallecido. La ley permite la opción de mantener sus bienes separados de los de su marido o poseer bienes compartidos.

El artículo 73 de la Constitución indica igualdad de responsabilidades conjunta de hombres y mujeres en el mantenimiento de la familia. “Los padres deben atender el mantenimiento del hogar mediante el esfuerzo

común, con iguales derechos y responsabilidades...”. Este artículo de la constitución es reforzado por la ley de alimentos, la que indica que ambos deben aportar en la alimentación, vivienda, salud, educación y vestimenta de los hijos. No se hace referencia a la igualdad de responsabilidades en el cuidado de los hijos. La cantidad que se debe aportar se fija según las posibilidades y recursos económicos de la persona y de las necesidades del que recibe la pensión. Para fijar el monto se toma en cuenta 1) el dinero que el alimentante posee gracias a su trabajo, 2) el último salario mensual y global 3) si este no es beneficiario de un salario regular o si no es posible determinar sus ingresos 4) la edad y la necesidad de quienes reciba dicha pensión y 5) los gastos personales de la persona obligada a pagar la pensión.

En Nicaragua según las leyes, se debe dar igual pago por igual trabajo a hombres y mujeres. Además, se les garantiza a las mujeres por medio de la ratificación hecha por el Gobierno de Nicaragua al Convenio de la OIT la no discriminación en materia de empleo. Igualmente, se le otorgan el mismo derecho en cuanto a educación y empleo que a su contraparte masculina. Sin embargo, en un estudio reciente de la CEPAL, se indica que en Nicaragua las mujeres ganan en promedio el 60% de lo que ganan los varones.

Las mujeres por constituir el 52% del total de la población nicaragüense, deben también ejercitar su derecho de elegir de entre los y las ciudadanas de su municipio y / o de la nación, a las personas que a su juicio reúnen las capacidades y cualidades necesarias para desempeñar los cargos políticos, de manera que juntos hombres y mujeres, vayan construyendo un sistema democrático, representativo pero también más equitativo.

No es difícil comprender que de muy poco sirve el que las mujeres solas, sin el apoyo de la otra mitad que constituye la sociedad, los hombres, los cuales forman parte, tanto de su familia como de la comunidad a la cual pertenecen, no podrían ejercitar sus derechos. La Constitución Política, ha previsto esta situación, de tal manera que el artículo 73, capítulo IV del mismo título, establece en cuanto a la familia lo siguiente:

“Las relaciones familiares descansan en el respeto, solidaridad e igualdad absoluta de derechos y responsabilidades entre el hombre y la mujer”. Este artículo da la base fundamental para que toda la sociedad en su conjunto, y sus instituciones organizadas en Gobiernos Municipales e Instituciones del resto del Estado, busquen y encuentren alternativas de solución para que ejerzan la maternidad y paternidad respectivamente de una manera responsable, de forma que ambos tengan la posibilidad de ejercer sus derechos ciudadanos. El Estado por su parte, tiene la obligación de eliminar o contribuir a la eliminación de todos los obstáculos que impidan el cumplimiento de los derechos de la mujer.

Asimismo, en una publicación reciente del Instituto Nacional de la Mujer (INIM): (11) se afirma que las mujeres nicaragüenses se han venido incorporando de manera más beligerante a la vida pública y política del país, lo cual se aprecia en la cantidad que han logrado diferentes cargos de elección popular y en el incremento de su participación en los diferentes poderes del Estado.

Sin embargo, a pesar de estos avances legales y en cuanto a la participación de la mujer en el Estado, en el último decenio han existido varios esfuerzos -por parte de grupos de mujeres organizadas- por introducir anteproyectos de ley encaminados a promover y mejorar la participación de la mujer en lo político y en lo económico. Estas iniciativas están todavía vetadas o figuran con estatus de pendiente en el informe de desarrollo humano 2002; en dicho informe (12) se citan los siguientes anteproyectos de ley:

- Ley de igualdad de oportunidades. Apoyada por la Asociación de Mujeres de Nicaragua “Luisa Amanda Espinoza” (AMNLAE). Introducida en el 2000 y con estatus de pendiente en el informe.

---

<sup>11</sup> Toruño, Ivania. Políticas públicas y equidad de género en Nicaragua. INIM, S/e 2003

<sup>12</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El desarrollo humano en Nicaragua 2002. Las condiciones de la esperanza/ PNUD. 1ª ed. -Managua: PNUD, 2002.pp 116.



- Ley de reformas y adición al decreto 46-91 concerniente a zonas francas industriales de exportación. Apoyada por el Movimiento de mujeres trabajadoras María Elena Cuadra. Aprobada el 16/11/99 pero no publicada. Vetada posteriormente por la Presidencia de la República.
- Anteproyecto de reformas al Código Laboral. Introducida y promovida por el Movimiento de mujeres trabajadoras María Elena Cuadra. Introducida en el 2001 y con estatus de pendiente en el informe.

El contenido de citas teóricas y normativas mencionadas -que promueven la participación de la mujer en la toma de decisiones y en el acceso al poder a nivel nacional y local-, siguen haciendo alusión a la brecha muchas veces mencionada entre "el país legal y el país real", pues a la luz de los hechos reales que acontecen en el país -como veremos más adelante- se sigue evidenciando una desigualdad de género en varios de los ámbitos de la vida.

### **El Borrador de Iniciativa de “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres”**

En Nicaragua existe un anteproyecto de “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres”, el cual no ha sido aprobado por la Asamblea Nacional. Esta ley fue elaborada en base a un diagnóstico bastante amplio<sup>13</sup>. La primera versión tiene el propósito de alcanzar el adelanto de las mujeres nicaragüenses en las esferas económicas, sociales y políticas, forjando la igualdad de oportunidades entre la población masculina y femenina por medio de acciones y medidas ejecutadas de forma simultánea por el estado y la sociedad civil.

Los principios que establece son igualdad, no-discriminación, dignidad humana, equidad, enfoque de género y lenguaje no-sexista. También se declaran los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y las niñas. Estos no deben ser violados o coartados, tanto en la vida pública como en la privada, por la existencia de valores o costumbres culturales, étnicas o religiosas. Dichos derechos son: el derecho a la vida, la libertad, la seguridad y el derecho a acceder, utilizar, disponer y controlar los recursos económicos. Esto también aplica a los bienes objetos de su propiedad, al ejercicio de su personalidad y capacidad jurídica respecto a sus derechos personales. Una cuestión importante para alcanzar la igualdad de oportunidades y que la ley promueve es la admisión de la diversidad de familias y el derecho a que éstas reciban igual protección y apoyo del estado y de sus integrantes.

Esta primera versión estipula que el gobierno de Nicaragua e instituciones del estado deben impulsar una política de igualdad de oportunidades, tomando medidas y ejecutando acciones con el fin de superar en el corto, mediano y largo plazo la desigualdad de género en el ámbito de los derechos económicos, sociales y políticos y que las mujeres puedan gozar plenamente de los mismos. Además, dicha política debe combatir la desigualdad en el empleo, exigir igualdad de salarios y distribución equitativa de los cargos y proporcionar acceso, disposición y control de los recursos a la población femenina.

En el área de la educación, la propuesta de ley indica fomentar la eliminación de la iniquidad de género y de acceso en todo el sistema. Otro aspecto importante es que esta ley demanda una política a nivel nacional que forje una participación igual de hombres y mujeres en la toma de decisiones en las múltiples esferas del poder.

Esta primera propuesta ha sufrido modificaciones y actualmente no existe un documento consensuado. La última versión implica retroceso en términos de género.

---

<sup>13</sup> v. Mujeres: Brechas de desigualdad, diagnóstico de la situación de las mujeres en Nicaragua: bases para una ley de igualdad de oportunidades, Managua, sept. 2000

### 3. Políticas nacionales para la incorporación del enfoque de género en las estadísticas nacionales

Entre 1967 y 1987, Nicaragua contó con un Sistema Estadístico Nacional (SEN). El Sistema funcionó bajo el principio de centralización normativa y descentralización operativa, cuyo objetivo principal fue mantener uniformidad de criterios en la elaboración de las cifras oficiales que eran publicadas. Las estadísticas, en ese período, en correspondencia con la concepción del desarrollo predominante tuvieron como objetivo fundamental medir el nivel de actividad de los distintos sectores de la economía y por tanto las series de tiempo estuvieron referidas a volúmenes y valores de producción de bienes y servicios. Por el sesgo androcéntrico que caracterizó a la producción estadística en este período, en los pocos casos que se hizo referencia a la población atendida, ésta no se dispuso desagregada por sexo (SISESIM, 2001).

A partir de finales de la década de los 80, las políticas de reducción del Estado y del gasto público repercutieron negativamente en el funcionamiento articulado del Sistema Estadístico Nacional (SEN) y en la producción y publicación de estadísticas por parte de las instituciones públicas. De tal forma que en el período 1988-1992 la información estadística oficial estuvo limitada al registro de los servicios ofrecidos por las instituciones públicas, cuya cobertura y calidad también fueron afectados por las reformas estructurales (PNUD-INIM, 2003).

Diversas organizaciones no gubernamentales (ONGs) realizaron un sinnúmero de investigaciones y estudios, a partir de finales de la década de los años 90, con la finalidad de contar con información sobre diversa temática y desde nuevos enfoques, y particularmente sobre la situación de las mujeres y el impacto de las políticas económicas sobre la misma. Muy valiosos han sido los resultados de estas iniciativas, en el conocimiento de realidades hasta entonces no estudiadas en el país, así como en la aplicación de conceptos y metodologías alternativas, y han incidido, junto con las resoluciones de las Conferencias o Convenciones Internacionales sobre la mujer, a que en la actualidad buena parte de las estadísticas oficiales se capten desagregadas por sexo, aunque muchas publicaciones aún no recogen este desglose, como lo mostró el Diagnóstico realizado de cara al proyecto 14" Sistema de Información para seguimiento de la situación de las mujeres en Nicaragua, SISESIM".

A partir de la década de los noventa, varias instituciones públicas han tratado de llenar los vacíos de información necesaria para la planeación y formulación de políticas, mediante la realización de diversas encuestas, entre las que destacan la Encuesta de Medición de Niveles de Vida (EMNV), de 1993 y 1998; la Encuesta de Demografía y Salud (ENDESA), 1998; la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares 1998/1999; las Encuestas –mensual, trimestral y anual– de los Sectores Económicos; y la Encuesta Anual de Empleo (SISESIM, 2001).

Con el fin de contribuir en la definición y elaboración de políticas y planes gubernamentales que promuevan el desarrollo integral de las mujeres, para que en la implementación de programas y proyectos se logre la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo nacional, en 1987 el gobierno de Nicaragua creó el Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM)<sup>15</sup>. Desde entonces el proceso de elaboración de estadísticas con enfoque de género ha registrado avances y retrocesos en función de las prioridades del gobierno de turno.

A partir de la presentación del Sistema de Indicadores para Seguimiento de la Situación de las Mujeres (SISESIM), realizada por UNIFEM en Nicaragua a mediados del 2000, el Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM) solicitó al PNUD su apoyo para la implementación de un sistema similar en el país. En diciembre

---

<sup>14</sup> Como parte del proceso de formulación de este proyecto se realizó un "Diagnóstico de la Información Disponible" en un total de 18 instituciones, de las cuales 5 eran organizaciones no gubernamentales ONG, con el objetivo de identificar la información existente, su desagregación por sexo, su cobertura, flujo, forma de procesamiento y divulgación.

<sup>15</sup> Ley Creadora del INIM, 1987.

2000, a través del MECOVI-I, se formuló un proyecto Sistema de Indicadores para Seguimiento de la Situación de Mujeres y Hombres en Nicaragua (SISESIMHN), el que además comprendía una Propuesta de 116 Indicadores Básicos para los cuatro temas priorizados y un Diagnóstico de la Información Disponible en 15 instituciones públicas, a nivel central, el que se ejecutó entre el 2001 y 2002.

Paralelamente, en el marco del MECOVI-II se desarrolló un proceso de discusión interna sobre los alcances y la sostenibilidad del SISESIMHN. Como resultado de este proceso, la Dirección General del INEC decidió que el enfoque de género debe ser un eje transversal en todo el quehacer institucional y no solo el componente de un proyecto aislado y que el Sistema de Información para Seguimiento de la Situación de Mujeres y Hombres en Nicaragua (SISESIMHN) por lo que a partir del 2001, dicho proyecto se denominó "Sistema de Indicadores con Enfoque de Género" (SIEG).

La transformación del SIEG de componente de un proyecto a un eje transversal de todo el quehacer institucional en el INEC, implicó importantes cambios en la estrategia de ejecución y en las actividades previstas. Se instalaron y pusieron en funcionamiento las Mesas de Trabajo del SIEG con la participación de 92 personas representantes de 20 instituciones públicas y 22 organizaciones de la sociedad civil. Producto del análisis, discusión y consenso logrado, actualmente se cuenta con 164 indicadores aprobados: 34 de Educación y Capacitación; 48 de Pobreza y Economía; 54 de Salud y Seguridad Social y 28 de Violencia, y con un marco teórico alrededor de los mismos.

Diagnósticos realizados en el marco del proyecto SISESIM, muestran que la producción de estadísticas periódicas y de cobertura nacional continúa siendo en Nicaragua una actividad desarrollada fundamentalmente por instituciones públicas, congruentes con sus orígenes, pero sobre todo con los recursos que la misma requiere (INIM, 2001).

En la actualidad, la mayor parte de la información relacionada con Economía, Salud, Pobreza, Migración y asuntos Demográficos, proviene de las encuestas nacionales realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y otras instituciones. A pesar que la información que se capta se desagrega por sexo, no siempre se procesa, publica y analiza con este desglose. Una debilidad de estos datos es que provienen de encuestas diferentes con muestras calculadas y seleccionadas con diferentes criterios, lo que no permite hacer comparaciones entre ellas.

Sin embargo, algunas instituciones han avanzado en la incorporación del enfoque de género como política institucional y han realizado encuestas nacionales incluyendo la variable sexo para contar con información básica desagregada por sexo, aunque todavía adolecen de debilidades ya que no se procesan de manera desagregada para su publicación. Una de estas instituciones del Gobierno es el Ministerio de Agricultura y Forestal (MAGFOR), que realizó la encuesta nacional "Producción de granos básicos y frutales" que, a pesar de que incluyen la variable "sexo del productor(a)", no se procesan con este desagregación.

El Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) cuenta con una política de género, sobre la cual ha capacitado al personal técnico de base. Sin embargo, la elevada rotación de este personal ha obstaculizado que se avance en el tema, particularmente en la producción de estadísticas de género.

El Ministerio del Trabajo (MITRAB) también ha realizado encuestas nacionales en las que se incluye la variable sexo y la información que se genera se desagrega por sexo, tal es el caso de la Encuesta realizada en sobre "Empleo y Salario"<sup>16</sup>. Los registros institucionales del MITRAB tienen limitaciones de cobertura; falta sistematización en el registro del sexo; aunque los formatos lo contemplan.

---

<sup>16</sup> En julio de 1999 la encuesta se aplicó en 4,500 viviendas ubicadas en 17 cabeceras departamentales; en noviembre del 2000 se aplicó a 8,480 viviendas de sectores urbanos y rurales de 91 municipios del país.

La Oficina de Titulación Rural (OTR) del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, dispone de dos bases de datos de los beneficiarios de la Reforma Agraria, una de 1980 y otra a partir de 1990. El sistema de información de la OTR incorpora el sexo del beneficiario, a partir de 1994, mientras que la Oficina de Titulación Urbana (OUT) del mismo Ministerio, incorpora la variable sexo en su sistema de información desde su inicio en 1994.

La Superintendencia de Bancos (SIB) dispone de una base de datos sobre los créditos otorgados a nivel de cliente, pero el sexo de éste(a) no está codificado. Cabe señalar que sólo la información generada por el INEC, la OTR y OUT se publica (INIM, 2001).

La misión del Fondo de Inversiones Sociales de Emergencia (FISE), a partir de abril del 2003, es promover, financiar y supervisar programas y proyectos que de manera sustentable desarrollen el capital humano, social y de infraestructura física de las comunidades más pobres del país, para que estos mejoren sus condiciones de vida y a la vez tengan mayores oportunidades de insertarse en la vida económica y productiva del país, generando empleos e ingresos para su autosostenibilidad (17).

El FISE en sus objetivos institucionales y en su política de género manifiesta un compromiso con la "atención a las necesidades de los hombres y las mujeres de todas las edades en condiciones de pobreza de este país y la creación de oportunidades para que tengan una vida sostenible".

En marzo del 2003, el Departamento de Planificación del FISE consideró necesario aplicar un diagnóstico rápido institucional de género, al personal de la institución, debido a que el cumplimiento de sus objetivos y su política de género pasaba de manera ineludible por el establecimiento y la comprensión de cuál es el nivel de conocimientos, la concepción y práctica del enfoque de género por parte del personal, tanto a lo interno de la institución, como en sus relaciones con los diferentes actores sociales con los que se vincula.

Según un funcionario del FISE, sólo mediante el cumplimiento de esta condición es que las autoridades institucionales podrían tomar y dirigir de manera acertada, las medidas que hicieran falta para transformar la actual realidad, a otra en la que el personal vaya adquiriendo gradualmente la sensibilidad y herramientas necesarias que le permitan ser consecuente con los objetivos y política institucionales (18).

El FISE cuenta desde hace varios años con un departamento de Género que promueve la equidad de género en sus programas.

Según la Ley 290, el MAGFOR es una organización gubernamental con distintas e importantes responsabilidades entre las que se encuentran: a) formular políticas, planes y estrategias de desarrollo agropecuario y forestal; b) identificar y priorizar la demanda de crédito y asistencia tecnológica de las actividades agropecuarias y forestales; c) formular y proponer la política de distribución, propiedad y uso de las tierras rurales del Estado, etc. Debido a la importancia e influencia que tienen estas funciones en la vida cotidiana de las mujeres y hombres en el campo, es que se vuelve prioritario inquirir y analizar si los programas, planes y proyectos abarcan a hombres y mujeres equitativamente.

Las primeras iniciativas para integrar el enfoque de género en la institución y en el quehacer de las instituciones de desarrollo rural se introdujeron en 1997 al incorporarse el MAGFOR al proyecto "Hacia la equidad" promovido por ORMA-UICN 19 y la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. En ese

---

<sup>17</sup> En Arto. 2 del Decreto No. 37-2003, de Reforma al Decreto Creador del FISE del 13/12/1990. Managua, 24/04/2003.

<sup>18</sup> Entrevista al Arq. Mario Castro Merlo, Asesor del FISE. Septiembre, 2004.

<sup>19</sup> Área Social de la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza.

mismo año se realizó un Diagnóstico Institucional de Género en el Ministerio cuyas recomendaciones no fueron tomadas en cuenta en los años posteriores debido a que las personas iniciadoras del proceso abandonaron la institución, situación que produjo un estancamiento hasta el año 2001 en el que se conformó el Grupo Impulsor de Género del MAGFOR.

Hasta el 2001 las acciones encaminadas hacia la incorporación de la equidad de género dentro y, por ende, hacia los beneficiarios -a través de la elaboración de diagnósticos, planes, programas y proyectos- se dieron de forma aislada y esporádica respondiendo, fundamentalmente, a la demanda de los organismos financieros que han sufragado proyectos en el sector y sin contar, por otro lado, con una evaluación real del MAGFOR posterior a la ejecución de los mismos.

Además, los múltiples cambios de ministros en el ministerio no permitieron el avance, en el enfoque de equidad de género, dado que cuando se daba inicio a la realización de algunas acciones, se daba el cambio y no se podía concretar lo anteriormente planificado.

Según el diagnóstico anteriormente citado, a excepción del Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria (INTA), el Programa de Tecnología Agropecuaria, Municipios Verdes y otros proyectos específicos que no se detallan en el documento, hasta el 2002 no existían otros programas concretos ni instancias ejecutoras que incluyesen el enfoque de género dentro de su gestión.

Actualmente, un factor perjudicial para el avance del trabajo del Ministerio en cuanto a lograr mayor equidad de género, en la planificación y aplicación de programas y proyectos, es la reducción del comité de género a una persona, la cual debe asumir dicha responsabilidad aunada a su actividad laboral consuetudinaria y sin un respaldo material que le permita trabajar adecuadamente. Esta falta de participación, tanto en el comité de género como en el grupo impulsor, se da –según la responsable del comité, señora Fátima Valdivia- debido a que se realiza de manera voluntaria y la mayoría de los trabajadores no están dispuestos a asumir más responsabilidades, aparte de las habituales, que no sean remuneradas.

Por otra parte, a pesar de las distintas capacitaciones que ha recibido el personal del MAGFOR relacionadas al tema de la implementación del enfoque de género en: proyectos, conceptos, indicadores, evaluaciones, líneas estratégicas, etc.; existen vacíos a la hora de elaborar algunos estudios. Ejemplo de esto ha sido el tema de la seguridad alimentaria, el último estudio que se hizo (2001) no incluía información desagregada por sexo. Inclusive, el último informe (aún en elaboración)<sup>20</sup> tampoco incluye dichos datos. Además, las capacitaciones que se han llevado a cabo en la institución, no incluyen al personal técnico que se relaciona de forma directa con las productoras y productores, personal que es en su mayoría está integrado por hombres que no han sido sensibilizados en temas de equidad de género.

También, el Sistema de Información a los diferentes niveles institucionales (21) -seguimiento de la producción agropecuaria y forestal, monitoreo y evaluación de proyectos y programas, seguimiento, monitoreo y evaluación de personal, cooperación externa y otros- que se lleva en el Ministerio, no contempla el manejo de indicadores de género, ni indicadores desagregados por sexo, obstáculo que impide conocer la participación real de productoras y productores del sector agropecuario y forestal en la producción nacional.

Entre los avances que se han dado en el 2004 en el MAGFOR, se encuentra la elaboración de un plan estratégico como un instrumento de apoyo a la mujer rural, con el propósito de solventar las principales

---

<sup>20</sup> Se prevé que dicho informe se publicará a finales del mes de Octubre 2004.

<sup>21</sup> Información basada en el documento: MAGFOR. Diagnóstico Institucional de Género. 1ra ed. San José, Costa Rica: Fundación ARIAS para la Paz y el Progreso Humano, 2002, pp 20.

problemáticas que viven las mujeres en el campo –como grupo beneficiario minoritario-; insuficiencias relacionadas al acceso a los recursos productivos y al crédito. Además, se ha incluido en el organigrama del año 2005 un área específica de género y se está corrigiendo el borrador de una política de género que promete ser una verdadera herramienta de ayuda, fundamentalmente para la mujer rural.

El Ministerio de Educación y de Salud (MECD) cuentan con estadísticas nacionales publicadas con alguna desagregación por sexo.

#### **4. Estrategia Reforzada de Crecimiento Económico y Reducción de la Pobreza (ERCERP)**

La Estrategia Reforzada de Crecimiento Económico y Reducción de la Pobreza es un marco de políticas que tienen el propósito de incrementar el bienestar de la población nicaragüense. Fue elaborada por el gobierno nicaragüense en conjunto con el Consejo Nacional de Planificación Económica Social (CONPES). Esta estrategia se presentó ante el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), y deberá servir como guía para la implementación de los fondos liberados del pago de la deuda externa (alivio de la deuda) en el marco del proceso de la (HIPC).

La ERCERP reconoce la desigualdad de género como un problema de la nación y afirma que las mujeres gozan de menos oportunidades laborales que su contraparte masculina. Indica que el desempleo es más alto en los hogares pobres, con un máximo de un 21% en las mujeres en extrema pobreza. Los ingresos femeninos son al mismo tiempo el 20% menor que el de los hombres. La maternidad a edad temprana es común en las mujeres pobres y les disminuye sus oportunidades de educación y empleo. Sus adversidades más frecuentes son la prostitución, el abuso sexual, físico y el embarazo prematuro.

Para cambiar esta situación, la ERCERP se propone incrementar la cobertura y calidad de los servicios brindados a las mujeres en la edad fértil, a adolescentes y niños. Las metas al respecto son las siguientes: 1) bajar la mortalidad materna de 148 por cien mil nacimientos vivos en 1999 a 129 por cien mil nacidos vivos; 2) disminuir la tasa de mortalidad materna en  $\frac{3}{4}$  para el 2015 respecto a la tasa del año 1994; 3) reducir del 27.1% la demanda insatisfecha de servicios de planificación familiar de las adolescentes entre 15 y 19 años en 1998 a 24.8% en el 2005; 4) restringir la misma demanda insatisfecha de las mujeres entre 20 y 24 años de un 19.7% en 1998 a 18% para el 2005.

En general el documento no reconoce los derechos de las mujeres en sí, sino que presenta un enfoque utilitario. Con esta perspectiva, reconoce el papel desempeñado por la mujer en la educación y salud familiar, indicando que la salud y la educación de las mujeres son fundamentales para la mejoría del bienestar familiar. Sin embargo, no toma en cuenta que las mujeres son indispensables para el mejoramiento nutricional de todos los miembros de la familia y en especial de las niñas y niños. Tampoco considera que una mejoría de la situación económica de las mujeres llevará consigo una mejoría en la nutrición familiar.

No obstante las consideraciones de la Estrategia de Reducción de la Pobreza sobre el rol de las mujeres en salud y educación, el papel atribuido a éstas para lograr el desarrollo es tangencial y limitado. En el fondo, las mujeres son vistas como una pequeña parte de la problemática del subdesarrollo y no se consideran las implicaciones económicas y sociales que trae consigo su marginalización. En su análisis, la ERCERP no se percató que la discriminación laboral femenina implica pérdidas en el nivel de ingresos de la población y un uso ineficiente de la fuerza laboral disponible en el país. Tampoco se considera que un nivel más alto de participación de las mujeres en la economía y en los procesos políticos tienen una correlación positiva con mayor transparencia y niveles más bajo de corrupción. El problema está en que al no fomentar el empoderamiento económico de las mujeres, se reduce su capacidad de tener un papel decisivo en el proceso de toma de decisiones, tanto políticas, como económicas y sociales.

La visión de la ERCERP sobre las mujeres se limita a su influencia sobre el crecimiento poblacional y a su rol reproductivo. En el fondo, es vista como un instrumento de política poblacional para reducir el acelerado incremento de la población y la morbilidad por una parte; y la calidad de vida de las familias, sin distinguir las relaciones al interior de las mismas, por la otra. De ahí que, un aspecto importante de su política de salud tiene el propósito de “mejorar la planificación familiar, mientras se reducen las tasas de mortalidad y se fortalece el tejido social básico” (v. ERCERP p. 75). Esto se procura conseguir por medio de la planificación familiar dirigida a mujeres y adolescentes y mayor cobertura de servicios obstétricos básicos y de emergencia como elemento esencial para mejorar los servicios básicos de salud.

Por el otro lado, la Estrategia fomenta la división sexual del trabajo (rol reproductivo de las mujeres) al pretender a través de ellas mejorar la nutrición, el acceso a agua segura y el saneamiento básico.

En conclusión podría afirmarse que la ERCERP en su análisis no hace uso de la perspectiva de género como una herramienta para hacer prevalecer los derechos de las mujeres, fortalecer el papel protagónico de las mujeres en el desarrollo económico del país y lograr las relaciones de equidad entre hombres y mujeres. No se analiza a fondo y detenidamente el aporte económico de las mujeres desempeñado en la economía reproductiva, en la productiva no remunerada y su segregación a la esfera no monetaria de la economía. Además, se ignoran los problemas que enfrentan las mujeres al trabajar en el sector informal de la economía, donde trabajan mayoritariamente, realizan actividades de menor productividad con grandes restricciones al acceso de recursos productivos y sufren de múltiples violaciones a sus derechos laborales y humanos. En consecuencia, se corre el riesgo de que la estrategia para erradicar la pobreza tenga un impacto limitado sobre el bienestar, la discriminación y marginalización de la mujer en Nicaragua.

## **5. La Estrategia Nacional de Desarrollo (END)**

La Estrategia Nacional de Desarrollo de Nicaragua impulsada por el nuevo gobierno tiene como meta elevar la producción a través de la inversión nacional y extranjera. El rol del gobierno en ésta se concibe como facilitador de la construcción de una nueva institucionalidad, de la integración regional, de la asociación comercial con todos los países y de la constitución de Nicaragua en un centro de negocios (22).

La END menciona la necesidad de medidas que proporcionen protección social a los ciudadanos pobres e indica la necesidad de invertir en capital humano como un requisito para el crecimiento económico. Señala que si esta inversión no es acompañada de crecimiento económico se torna en un gasto y no una inversión. La estrategia se considera vinculante al pilar de crecimiento económico de base amplia de la ERCERP y complementaria respecto a la inversión en capital humano, protección a los grupos vulnerables y gobernalidad y desarrollo institucional.

Para la Estrategia Nacional de Desarrollo la población pobre —y con ella, las mujeres quienes forman el grupo más numérico entre los pobres—representan menor potencial de desarrollo, por vivir en situación de marginalidad. Es decir, que debido a que los pobres no tienen la capacidad económica para ser un conglomerado económico con alto potencial para el desarrollo, no es prioritario invertir en los territorios donde éstos habitan. Entonces será solo en los lugares donde se encuentre este potencial económico o conglomerado donde se efectuaran las inversiones públicas en sus diversas expresiones.

En general, la Estrategia Nacional de Desarrollo no considera los intereses diferenciados de hombres y mujeres. Simplemente asumen que hombres y mujeres desempeñan el mismo papel en la economía nacional y no contempla los obstáculos o beneficios que implica la condición de género del individuo. Debido a esto, la Estrategia podría correr el peligro de no promover asignaciones eficientes de los recursos

---

<sup>22</sup> v. Bases para una Nicaragua Próspera, marzo del 2003.

y de construcción de infraestructura, ya que ignora las potencialidades específicas de las mujeres y no considera los obstáculos que impiden el desarrollo pleno de las mujeres como agentes económicos.

No obstante, la Estrategia representa una oportunidad para las mujeres ya que esta enfatiza su carácter participativo e incluye a las mujeres como sujetos de participación en la consulta. Las mujeres podrían incidir en las decisiones de inversión y dotación de infraestructura, ya que esta es fundamental para el empoderamiento de las mujeres. Deben considerarse las repercusiones en la mano de obra femenina cuando en un departamento a región el gobierno concentrará sus esfuerzos en el desarrollo de cluster que emplean pocas mujeres (forestal por ejemplo). Ello podría aumentar la tasa de desocupación femenina. Por otra parte, las mujeres deben estar atentas a las políticas relativas a sectores donde predominan las mujeres trabajadoras para que no sean descuidados por el gobierno y para que tomen en cuenta los intereses particulares de las mujeres.

Podemos concluir en que a pesar de los esfuerzos que se han dado a nivel institucional en Nicaragua, a la fecha, se continúan enfrentando los siguientes problemas centrales: Débil incorporación de la perspectiva de género en la formulación, el monitoreo y la evaluación de políticas públicas. Uno de los factores fundamentales que ha limitado la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha sido la limitada disponibilidad e interpretación de estadísticas de género.

Como ya se mencionó, se ha avanzado en la captación de datos desagregados por sexo, aunque no todos se procesan o publican con este detalle. Sin embargo, la producción de información aún no refleja fielmente la contribución de las mujeres a la sociedad, ni recoge la plenitud de sus necesidades e intereses, de forma que la misma evidencie la diversidad de espacios, dimensiones y mecanismos a través de los cuales se reproducen las desigualdades de género. Entre las causas de esta situación se encuentra el hecho de que históricamente la población nicaragüense y las instituciones públicas en particular no han tenido una cultura estadística; la producción estadística no responde a las necesidades de todos los usuarios y al limitado desarrollo conceptual y metodológico.

Como se observa, muchos sectores de la política y de la economía se resisten a tomar conciencia de la inequidad genérica y de la importancia de su superación para el desarrollo. Por lo tanto, se requiere demostrarles la inequidad de forma objetiva con datos y hechos y señalarles los vínculos entre inequidad y menor desarrollo de forma palpable. La recolección y el procesamiento de estadísticas diferenciadas por sexo y género es de vital importancia para incidir en los tomadores de decisiones. Por consiguiente, se requiere profundizar el análisis del comportamiento diferenciado de mujeres y hombres y de los impactos disímiles de las políticas en ambos sexos.

## **6. Objetivos de desarrollo del milenio y metas nacionales**

Los objetivos del milenio, en materia de educación plantean que el sistema educativo debería lograr que el cien por ciento de niños y niñas termine un ciclo completo de enseñanzas primarias para el año 2015. Como metas se plantea, un aumento en las tasas de asistencia de los niños en edad preescolar, el 58.4% en el 2001 al 80.0% en el 2015; y que todas las nuevas escuelas de primaria y preescolares sean construidas con un estándar de calidad pedagógica. Los Objetivos del milenio incluyen también una meta relacionada con la eliminación de desigualdades entre los géneros en primaria y secundaria preferiblemente para el año 2005 y en todos los niveles de enseñanza antes del 2015 (SNU, 2004).

Las metas nacionales de la ERCERP, de la Propuesta de Plan Nacional de Desarrollo y de los Objetivos del Milenio para el 2015, respecto a la salud son: reducir la tasa de mortalidad de menores de 5 años en dos tercios y la mortalidad materna en tres cuartos. Otras metas se relacionan con el acceso al agua y el saneamiento. Al respecto se plantea una reducción de 50% en la porción de personas sin acceso al agua potable (SNU, 2004).



## **7. Organismos No Gubernamentales que han incorporado el enfoque de género en sus estudios**

El diagnóstico realizado en el marco del proyecto denominado SISESIM del INIM en el 2001, señala que de cinco organizaciones de la Sociedad Civil investigadas sólo la Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG) produce información periódica sobre las características del empleo en ciudades seleccionadas. En las restantes organizaciones no se produce información o la que se genera es de carácter puntual y micro local, tal es el caso del Instituto de Investigación y Desarrollo "NITLAPAN" de la Universidad Centroamericana (UCA) (INIM, 2001).

Actualmente, otros organismos como CARE han realizado acciones para institucionalizar el enfoque de género en los proyectos y programas que desarrollan y en las Unidades Locales de los municipios con los cuales trabajan. Según una entrevista realizada a un funcionario de CARE, Matagalpa, debido a que se venía observando en el entorno de su quehacer, grandes demandas y presión para identificar acciones que permitan brindar mayores espacios de participación de la mujer, en particular en las actividades productivas, la Agencia de Coordinación Territorial (ACT – CARE) y la Fundación Rubén Darío (FUPADE) y Centro Promocional Cristiano por la Paz y la Vida (CPCPV), cuyas sedes están ubicadas en Ciudad Darío y San Ramón, respectivamente, en el departamento de Matagalpa, valoraron la institucionalización de la Política de Género como una necesidad altamente prioritaria.

En consecuencia, CARE, realizó un diagnóstico sobre la Equidad de Género en las dos Unidades Ejecutoras Locales de sus proyectos (UEL's) en dos municipios de Matagalpa, y definieron lineamientos para la institucionalización de una Política de Género a nivel de las organizaciones, CPCPV y FUPADE (23.)

## **8. Políticas de Agencias de Cooperación internacional en Nicaragua que favorecen la incorporación del enfoque de género en las estadísticas nacionales**

Desde mediados de la década de los años 90, las Agencias del Sistema de Naciones Unidas en Nicaragua han desarrollado un proceso de reforma interna, dirigido a fortalecer su capacidad de excelencia en su apoyo a la promoción del Desarrollo Humano Sostenible (DHS). Estas transformaciones son parte de una reforma más amplia del Sistema de las Naciones Unidas conducida por el Secretario General y cuyos objetivos incluyen “una bandera, una sede, un Programa” a nivel del país.

En este contexto el Sistema de las Naciones Unidas apoya el proyecto Sistema de Información para seguimiento de la situación de las mujeres en Nicaragua (SISESIMN), ofreciendo así la oportunidad de participación conjunta de varias de sus organizaciones, a fin de promover la sinergia de sus apoyos. El SISESIMN contó con el apoyo metodológico de la Oficina Regional para México y Centroamérica de UNIFEM en los asuntos de género, e incorporó el expertise de la UNESCO, OPS/OMS, FNUAP, FAO, PMA, OIM, OIT, CEPAL y otros, en los temas de educación, salud, violencia y trabajo.

En este nuevo milenio, la OIM apoyó proyectos regionales relacionados con la producción de información: Una secretaria virtual que maneja información estadística sobre temas migratorios a nivel regional; y la Comisión Centroamericana de Directores de Migración (OCAM) pretenden homogenizar los horarios en las fronteras y los formularios migratorios, entre otros.

---

<sup>23</sup> Los Diagnósticos de Género en el Desarrollo Local en la Fundación Rubén Darío (FUPADE), Ciudad Darío y Centro Promocional Cristiano por la Paz y la Vida (CPCPV), San Ramón y Lineamientos para la institucionalización de una Política de Género a nivel de las organizaciones fueron realizados por las consultoras Marcelina Castillo Venerio y Ligia Martínez O.

El PMA por su parte recoge y procesa información sobre la situación de la seguridad alimentaria de mujeres y niñas de la población meta que atiende a través de las unidades ejecutoras de las instituciones contrapartes: Mujeres embarazadas y lactantes en grupos vulnerables (MINSA); Pre-escolares comunitarios y escolares de las zonas rurales pobres (MIFAMILIA, MECD); y Familias rurales pobres que viven en áreas afectadas por desastres naturales (MAGFOR).

La obtención y difusión de datos desglosados por sexo para la Planificación, Seguimiento y Evaluación es uno de los cinco Compromisos del PMA con la Mujer (1996-2001) asumidos a partir de Beijing y que actualmente constituyen un mandato para las Unidades Ejecutoras de proyectos, los que cuentan con sistemas de monitoreo y evaluación desagregados por sexo.

Un punto de referencia importante del Programa de País del Sistema de Naciones Unidas (2002-2006) es el análisis cartográfico de la vulnerabilidad a la inseguridad alimentaria (VAM) para la focalización de los recursos, el 60% de los cuales estarán destinados a favorecer a mujeres y niñas de las zonas altamente vulnerables a la inseguridad alimentaria (Otro Compromiso del PMA con la Mujer). Este análisis parte de las bases de datos existentes en el país sobre pobreza, salud, nutrición y educación.

Un asunto importante de resaltar es que el Sistema de Naciones Unidas cuenta con dos indicadores que dan cuenta de los asuntos relativos al género y de la potenciación de género. Ellos son: Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG). Estos índices son calculados para los informes de nación y a nivel mundial.

El Índice de Desarrollo Relativo al Género mide el progreso de las mismas dimensiones y utiliza los mismos indicadores que el IDH, pero refleja las desigualdades en el progreso entre el hombre y la mujer. Es el índice de Desarrollo Humano ajustado para determinar la desigualdad de género. Así, mientras mayor sea la disparidad de género en el Desarrollo Humano básico, más bajo será el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) de un país respecto al Índice de Desarrollo Humano (IDH).

El Índice de Potenciación de Género (IPG) revela si la mujer puede participar activamente en la vida económica y política. Se centra en la participación y la adopción de decisiones económicas y políticas. Registra los porcentajes de mujeres en el parlamento, entre los legisladores, los funcionarios superiores y administradores, los profesionales y los trabajadores técnicos, así como las disparidades de género en el ingreso percibido, como reflejo de la independencia económica. A diferencia del IDG, pone de manifiesto la desigualdad de oportunidades en esferas seleccionadas. (Informe sobre el Desarrollo Humano, 2001)

### III. ACCESO DE LAS MUJERES AL PODER A NIVEL LOCAL

La participación de las mujeres en las diferentes instancias del poder local y nacional ha estado marcada por inequidades de género, que para efectos de este diagnóstico se expresa, en primer lugar, en las pocas mujeres que tienen la posibilidad de acceder a cargos públicos de elección popular como es el cargo de alcalde, vice alcalde y de concejal propietario y suplente, y en segundo lugar, en las pocas mujeres que tienen la posibilidad de acceder a cargos públicos de dirección y a puestos de decisión en el nivel municipal.

Por consiguiente, las brechas de género se evidencian también en el acceso y participación a nivel de las estructuras locales de toma de decisiones. En el 2000, apenas un 10% de los alcaldes nicaragüenses eran mujeres y solamente representaban el 13% de los miembros de los consejos municipales en 1990. Estas brechas surgen no solamente de los problemas que implica conciliar los múltiples roles de la mujer dentro del hogar, la comunidad y el ámbito productivo, de las actitudes discriminatorias o de dificultades de movilidad, sino también de la falta de estrategias de desarrollo que faciliten la incorporación completa de la mujer en los procesos de planificación, los programas y proyectos municipales.

A continuación se presentan y analizan los resultados encontrados sobre las variables: participación de las mujeres en los gobiernos municipales, en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales, como líderes territoriales y en cargos de dirección en instituciones del estado en el nivel municipal. También se muestra la situación de candidatos a cargos públicos de nivel municipal para las elecciones de noviembre del 2004.

#### 1. Participación de mujeres en los Gobiernos Municipales

Los gobiernos municipales lo conforman el Concejo municipal presidido por el Alcalde. Estos concejos están integrados por 10 concejales propietarios y 10 suplentes en las cabeceras departamentales y en los municipios con más de treinta mil habitantes; por 5 concejales propietarios y 5 suplentes en los municipios con menos de treinta mil habitantes y por 20 concejales propietarios y 20 suplentes en el municipio de Managua, capital del país.

El acceso de la mujer al poder local es muy restringido. Según un diagnóstico realizado por la Secretaría de Coordinación y Estrategias de la Presidencia (SECEP, 2003), en el 2000 existían solo 15 alcaldesas, 32 vice alcaldesas y 252 concejalas de aproximadamente 1,500 concejales de los 152 municipios <sup>(24)</sup>.

Asimismo, en una publicación reciente del Instituto Nacional de la Mujer (INIM): <sup>(25)</sup> se afirma que las mujeres nicaragüenses se han venido incorporando de manera más beligerante a la vida pública y política del país, lo cual se aprecia en la cantidad que han logrado diferentes cargos de elección popular y en el incremento de su participación en los diferentes poderes del Estado. En septiembre de 2002 la participación era:

- En el poder ejecutivo, siete mujeres con rango de ministras, presidentas y directoras en diferentes ministerios y entes autónomos, y seis en la segunda posición.
- En el poder judicial, un 28.6% de las magistraturas de los tribunales de apelación son mujeres, y en los juzgados de distrito y locales, las juezas representan un 63.6%.

---

<sup>24</sup> Los municipios en la gestión pública, Diagnóstico y Análisis, 2003. Secretaría de Coordinación y Estrategias (SECEP), Presidencia de la República, 2003.

<sup>25</sup> Toruño, Ivania. Políticas públicas y equidad de género en Nicaragua. INIM, S/e 2003

- En el poder electoral, dos mujeres tienen el cargo de magistradas suplentes. Como resultado de las elecciones de autoridades municipales de 2000, las mujeres electas como alcaldes representan el 8.6%, y para concejales propietarias el 25%. En las elecciones de autoridades presidenciales de 2001, una mujer se presentó para cargo de vicepresidenta.
- En la Asamblea Nacional se ha logrado institucionalizar la Comisión Permanente de la Mujer, Niñez, Juventud y Familia, un avance importante a las demandas y necesidades planteadas por estos sectores.

Al 2004, doce de cada cien alcaldes son mujeres. Se encontró que el 12.7% de las municipalidades consultadas cuenta con Alcaldesas mujeres y el 30.4% con vice alcaldesas, lo que evidencia las escasas oportunidades con que cuentan las mujeres para acceso a cargos públicos (ver cuadro 1).

La participación de la mujer en el poder municipal como concejales propietarias y suplentes es escasa, tanto en las propietarias como en las suplentes. Actualmente de 670 concejales(as) propietarios(as) existentes en los 102 municipios estudiados, son mujeres sólo el 26.6% (178 concejales propietarias), y son suplentes el 17.6% (118 concejales suplentes) (ver cuadro 1).

**Cuadro 1**  
**Nicaragua: Participación de mujeres en el Gobierno municipal**

Variables	Casos	Porcentajes
<b>Alcaldesas y Alcaldes</b>		
Mujeres alcaldesas	13	12.7
Hombres alcaldes	89	87.3
Total de municipios	102	100.0
<b>Vice alcaldesas y Vice alcaldes</b>		
Mujeres Vice alcaldesas	31	30.4
Hombres Vice alcaldes	82	69.6
Total de municipios	102	100.0
<b>Secretarias y Secretarios del Concejo Municipal</b>		
Mujeres Secretarias del Concejo	32	31.4
Hombres Secretarios del Concejo	80	68.6
Total de municipios	102	100.0
<b>Concejales y Concejales propietarios</b>		
Mujeres Concejales propietarias	178	26.6
Hombres concejales propietarios	492	73.4
Total de concejales(as) propietarios(as)*	670	100.0
<b>Concejales y Concejales suplentes</b>		
Mujeres Concejales propietarias	118	17.6
Hombres concejales propietarios	547	82.4
Total de concejales propietarios**	669	100.0

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

\* Este total corresponde al total de concejales/as propietarios/as que hay en los municipios que facilitaron la información. \*\* El total corresponde al total de concejales/as suplentes que hay en los municipios que facilitaron la información.

Es importante señalar que una buena parte de municipalidades no hay presencia de mujeres en el Concejo municipal. Se encontró que el 14.7% de las municipalidades (15 casos) no cuentan con concejales propietarias mujeres. Estos municipios son: Mateare, San Francisco Libre, El Crucero, LA Paz de Oriente, Santa Teresa, Potosí, Achuapa, San Pedro del Norte, Ciudad Darío, Esquipulas, San Isidro, Santa Lucía,

El Castillo, La Libertad y Acoyapa. En estos dos últimos municipios no hay concejales propietarias ni suplentes mujeres.

Por otro lado, la participación de la mujer como Secretaria del Concejo es un poco más accesible, un poco menos de un tercio de las municipalidades (31.4%) cuenta con una mujer en este cargo (ver cuadro 1).

## **2. Situación de candidatos y candidatas que optan a cargos políticos en las Elecciones Municipales del 2004**

De los partidos políticos más grandes del país, el FSLN es el único que cuenta en sus documentos internos –estatutos y reglamentos electorales- con normativas que favorecen la participación de la mujer en lugares ganadores para los cargos públicos de elección como son: alcaldes(as), vice alcaldes(as), concejales(as) y diputados(as).

El FSLN en sus líneas estratégicas para los asuntos municipales tiene normativas para que en los programas de gobierno municipal de sus candidatos se incluya el ejercicio del poder político de las mujeres en los municipios. Además, en sus estatutos establece una cuota del 30% para las mujeres en lugares ganadores para cargos públicos de elección popular, a nivel nacional, departamental y municipal.

Para las elecciones del 2004 encontramos los siguientes datos referidos a los partidos políticos más grandes del país -el FSLN y el PLC- con relación a las cabeceras departamentales.

- Del total de candidatos y candidatas del FSLN para el cargo de Alcaldes \ Alcaldesa, el 23.5% corresponde a las mujeres.
- Del total de candidatos y candidatas del FSLN para el cargo de Vice Alcalde o Vice Alcaldesa, sólo el 29.4% está constituido por mujeres.
- Del total de candidatos y candidatas del FSLN a ocupar el cargo de Concejal Propietario/ a, solo el 29 %, está constituido por mujeres.
- Del total de candidatos y candidatas del FSLN a ocupar el cargo de Concejal Suplente, solo el 35.2%, está constituido por mujeres.

El PLC no cuenta con una política que favorezca la incorporación de las mujeres en cargos de elección popular. Sin embargo, la situación de candidatos y candidatas a las Elecciones Municipales del 2004, en las mismas cabeceras departamentales favorece a las mujeres en un porcentaje mayor que el FSLN. Así, encontramos los siguientes datos:

- Del total de candidatos y candidatas del PLC para el cargo de Alcaldes \ Alcaldesa, el 35.3 % corresponde a las mujeres.
- Del total de candidatos y candidatas del PLC para el cargo de Vice Alcalde o Vice Alcaldesa, el 17.6 % está constituido por mujeres.
- Del total de candidatos y candidatas del PLC a ocupar el cargo de Concejal Propietario / a, el 34.7%, está constituido por mujeres.
- Del total de candidatos y candidatas del PLC a ocupar el cargo de Concejal Suplente, el 43.6 %, está constituido por mujeres.

Como puede apreciarse, la diferencia en la opción a los diferentes cargos políticos, es significativa en beneficio de los hombres en ambos partidos, y a menor responsabilidad del cargo, mayor es la representación de la mujer.

### 3. Acceso de las mujeres a las estructuras técnicas y administrativas de los gobiernos municipales

Los Gobiernos Municipales cuentan con una estructura técnica y administrativa conocida como municipalidad o alcaldía, a cargo del (la) Alcalde (sa) y Vice Alcalde(sa). Estos aparatos técnicos y administrativos son de tamaño diferente pudiendo tener las municipalidades un personal pequeño de menos de 10 miembros, como Tisma, San Juan del Norte, Santa Rosa del Peñón y Morrito, hasta uno de más de 3,000, tal es el caso del municipio de Managua que cuenta con 3,316 trabajadores (ver cuadro en anexo).

En las municipalidades, la mayor parte del personal administrativo es hombre. Se encontró que sólo el 19.5% del personal en las municipalidades es mujer y el 80.5% del personal es hombre (ver cuadro 1).

Del personal existente en las 102 municipalidades consultadas, solamente, el 8.8% son técnicos(as) y profesionales(as).

De este 8.8% de personal técnico y profesional, son mujeres la tercera parte, el 37.8%).

Las mujeres en cargos de dirección son escasas. Según un diagnóstico realizado por la Secretaría de Coordinación y Estrategias de la Presidencia, en el 2003, de 2,434 mujeres empleadas en el 2000 en 146 municipalidades del país, ocupaban cargos de dirección, solamente 259 mujeres, lo que representó el 11.0% (SECEP, 2003). En la actualidad, de 102 municipalidades consultadas, 20 no cuentan con mujeres en cargos de dirección. En los 82 municipalidades los cargos de dirección son 694 de los cuales, sólo el 22.2% de estos cargos están bajo la dirección de mujeres, a pesar de que el 37.8% del personal técnico y profesional es mujer (ver cuadro 2).

**Cuadro 2**  
**Nicaragua: Participación de las mujeres en las estructuras administrativas de las Alcaldías**

Variables	Casos	Porcentajes
<b>Personal de las Alcaldías por sexo</b>		
Mujeres	1,546	19.5
Hombres	6,373	80.5
Total de mujeres y hombres	7,919	100.0
<b>Composición del personal de las Alcaldías</b>		
Equipo técnico y profesional	694	8.8
Resto del personal	7,225	91.2
Total de mujeres y hombres	7,919	100.0
<b>Equipo técnico y profesional de las Alcaldías por sexo</b>		
Mujeres	262	37.8
Hombres	432	62.2
Total de mujeres y hombres	694	100.0
<b>Asesores en las Alcaldías por sexo</b>		
Mujeres	25	32.9
Hombres	51	67.1
Total de mujeres y hombres	76	100.0
<b>Consultores /as en las Alcaldías</b>		
Mujeres	28	59.6
Hombres	19	40.4
Total de mujeres y hombres	47	100.0

<b>Cargos de Dirección</b>		
Mujeres	182	22.2
Hombres	512	77.8
Total de mujeres y hombres	694	100.0
<b>Municipios con mujeres en cargos de Dirección</b>		
Municipios con mujeres en cargos de dirección	20	19.6
Total de municipios	102	100.0

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

Las mujeres desempeñándose como consultoras en las municipalidades son un poco más que las asesoras. El 32.9% del personal que se desempeña como asesor(as) en las municipalidades son mujeres y un poco más de los consultores(as) (59.6%) son mujeres (ver cuadro 2). Cabe señalar que las consultorías son trabajos ocasionales y por tiempos definidos y en la mayoría de los casos son tiempos cortos, mientras que el cargo de asesor(a) es más permanente.

#### 4. Participación de mujeres como delegadas o representantes en Instituciones del Estado a nivel municipal

Como producto de la división sexual del trabajo, a las mujeres se les ha asignado históricamente la responsabilidad del cuidado del hogar y la familia. Por otro lado, privilegian a la hora de formarse aquellas profesiones afines a lo que realizan en el hogar, por consiguiente, al incorporarse al mercado laboral lo hacen más en aquellas instituciones dedicadas a la formación y al cuidado de las personas, particularmente en educación y salud. Sin embargo, en los últimos cincuenta años la participación de las mujeres en actividades económicas que le eran negadas ha aumentado sustancialmente. Por ello es que muchas mujeres en la actualidad se integran a labores agrícolas, de defensa y de seguridad militar.

**Cuadro 3**  
**Nicaragua: Participación de mujeres como delegadas o representantes en Instituciones del Estado a nivel municipal**

Instituciones del Estado	El Delegado (a) o representante (a) a nivel municipal es:		
	Mujer	Hombre	Total
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	60 (70.6%)	25 (29.4%)	85 (100.0%)
Ministerio de Salud	39 (46.4%)	45 (53.6%)	84 (100.0%)
Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales	19 (35.2%)	35 (64.8%)	54 (100.0%)
Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal	11 (31.4%)	24 (68.6%)	35 (100.0%)
Policía Nacional	23 (25.8%)	66 (74.2%)	89 (100.0%)
Ministerio de Agricultura y Ganadería y Forestales	10 (20.4%)	39 (79.6%)	49 (100.0%)
Ministerio de Gobernación	2 (5.0%)	38 (95.0%)	40 (100.0%)
Instituto de Desarrollo Rural	1 (3.4%)	28 (96.6%)	29 (100.0%)
Total	165 (35.5 %)	300 (64.5%)	465 (100.0%)

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

La participación de la mujer como delegada o representante en instituciones del Estado a nivel municipal varía según el carácter o área de estas instituciones, siendo mayor en las de carácter social -Salud y Educación-, que en las otras de carácter productivo o de defensa. Así, en el 70.6% de las delegaciones de educación y en el 46.4% de las delegaciones de Salud, son mujeres las delegadas (ver cuadro 3).

En las instituciones de carácter productivo el porcentaje de mujeres en las delegaciones es menor. Mientras que en el 35.2% de las delegaciones del Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales, en el 20.4% de la delegación del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Forestales las delegadas son mujeres, y en el 3.4% de las delegaciones del Instituto de Desarrollo Rural son mujeres las delegadas o representantes en el nivel municipal (ver cuadro 3). Y, de igual manera en las de carácter de defensa y seguridad militar el porcentaje de mujeres es bajo. El 25.8% de las delegaciones de la Policía a nivel



municipal y el 5.0% de las delegaciones del Ministerio de Gobernación son mujeres las delegadas en el nivel municipal (ver cuadro 3).

Es importante señalar que no todas las municipalidades tienen representación de las Instituciones del Estado.

## 5. Participación de mujeres en las organizaciones comunitarias y territoriales

A pesar de las limitaciones que las mujeres históricamente han tenido por razones de género, en los últimos años el nivel de acceso al poder político en el nivel local así como en las estructuras técnicas y administrativas de los gobiernos municipales, y en los niveles de organización comunitaria, su participación en las organizaciones comunitarias y territoriales ha ido en aumento.

Podría decirse que en una buena parte de municipios se practica una gestión municipal participativa promovida desde las municipalidades, a través del impulso de distintos mecanismos de participación que fortalecen el poder local, lo que se expresa en las diferentes organizaciones comunitarias y territoriales de comarcas y barrios que se han formado en la mayoría de los municipios. Solo 10 municipios de los 102 consultados no ha brindado información sobre los ciudadanos participan en Comités territoriales, urbanos y rurales, muy posiblemente sea porque no llevan las estadísticas de este componente, o bien la tienen pero no desagregada por sexo.

**Cuadro 4**  
**Nicaragua: Participación de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales**

<b>Variables</b>	<b>Casos</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>Mujeres participando en Comités territoriales</b>		
Total de mujeres participando	1,901	36.2
Total de hombres participando	3,349	63.8
Total de participantes en Comités territoriales	5,250	100.0
<b>Mujeres participando como líderes de Comités territoriales</b>		
Mujeres líderes de Comités territoriales	635	33.4
Total de mujeres participando en Comités territoriales	1,901	100.0
<b>Mujeres participando en Comités comunitarios rurales</b>		
Total de mujeres participando	3,599	36.6
Total de hombres participando	6,247	63.4
Total de participantes en Comités rurales	9,846	100.0
<b>Mujeres participando como líderes de Comités comunitarios rurales</b>		
Mujeres líderes de Comités rurales	757	21.0
Total de mujeres participando en Comités rurales	3,599	100.0
<b>Mujeres participando en Comités comunitarios urbanos</b>		
Total de mujeres participando	1,204	41.2
Total de hombres participando	1,717	58.8
Total de participantes en Comités urbanos	2,921	100.0
<b>Mujeres participando como líderes de Comités comunitarios urbanos</b>		
Mujeres líderes de Comités urbanos	398	33.1
Total de mujeres participando en de Comités urbanos	1,204	100.0

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

Se muestra en el cuadro siguiente que la participación de la mujer se da en porcentajes menores que de hombres en los distintos comités. Del total de personas que participa en Comités Territoriales de 92 municipios que dieron información, el 36.2% son mujeres. De igual manera, del total de personas que participan en comités comunitarios rurales el 36.6% son mujeres. La participación de la mujer en los comités comunitarios urbanos es un poco mayor, del 41.2% (ver cuadro 4).

Una de cada tres personas que participan en los distintos Comités Territoriales como líderes son mujeres. Las mujeres líderes en los distintos comités son: el 33.4% en los Comités territoriales en general, siendo el 33.1% en los Comités urbanos, y un porcentaje menor en los Comités rurales, 21.0% (ver cuadro 4).

El diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal realizado por PRODELSA entre Enero y Febrero del 2004, en 15 municipios de los departamentos de Jinotega y Nueva Segovia muestra que el porcentaje de mujeres que presiden los Comités comunitarios de estos municipios oscila entre 0 y 5.0% (Ver cuadro 5).

**Cuadro 5**  
**Porcentaje de mujeres integradas a Comités Comunitarios en 15 municipios de Nicaragua**

Municipios	Mujeres integradas a los comités comunitarios		
	Mujer	% de Mujeres	Total de miembros
San Juan de Río Coco	2	5.0%	40
Jalapa	4	5.0%	80
Quilalí	3	4.3%	69
El Jícaro	2	2.7%	74
Murra	3	4.7%	64
Wiwilí de Nueva Segovia	2	3.8%	53
Rancho Grande	1	4.0%	25
Wiwilí de Jinotega	0	4.5%	22
El Cuá.	2	1.3%	157
San José de Bocay	3	2.2%	133
San Sebastián de Yalí	2	1.5%	136
La Concordia	3	3.7%	81
San Rafael del Norte	1	2.9%	34
Santa María de Pantasma	1	1.8%	57
<b>Totales</b>	0	0.0%	74
	<b>30</b>	<b>2.7%</b>	<b>1,099</b>

*Fuente: Diagnóstico de Género. PRODELSA. Enero-Febrero 2004*

#### IV. PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LA GESTION MUNICIPAL

En la Ley de Municipios o Ley 40 con sus reformas y en su reglamentación se establece como función de las municipalidades promover la participación ciudadana a través de diferentes mecanismos como: cabildos municipales, reuniones del concejo municipal, asambleas municipales y comunitarias, reuniones informales, entre otras.

En la Ley de Participación ciudadana se especifica más sobre los mecanismos de participación que se pueden impulsar desde los municipios, tales como la participación en el proceso de planificación, en mesas sectoriales y en comités territoriales, entre otros.

Además, el Sistema de Planificación Municipal (SPM) promovido e impulsado por el Instituto de Fomento Municipal (INIFOM) estipula la necesidad de constatar “evidencias básicas” que permitan asegurar que el proceso de participación está brindando iguales oportunidades y derechos a mujeres y hombres, priorizar acciones que estimulan la participación de la mujer en las decisiones locales y verificar evidencias respecto a la asignación prioritaria de recursos de inversión municipal hacia las poblaciones más desfavorecidas o con necesidades básicas insatisfechas. Es decir, establece lineamientos generales para intervenir con un enfoque de género en el proceso de la planificación estratégica municipal participativa.

Los indicadores de género incorporados en el sistema se refieren al número de mujeres en cargos de representación en las diferentes instancias de participación en la gestión municipal (porcentaje de mujeres ejerciendo cargos de representación en el CDM, en Mesas de concertación, en las organizaciones comunitarias legítimamente constituidas, entre otras), y la priorización de proyectos con perspectiva de género (porcentaje de recursos presupuestarios asignados a proyectos priorizados con perspectivas de género) <sup>(26)</sup>.

En este capítulo se muestra y se analiza como se da la participación de la mujer en los diferentes mecanismos de participación promovidos desde las municipalidades del país.

##### 1. Participación de las mujeres en Comités de Desarrollo Municipal

Del total de personas que participan en los Comités de Desarrollo de los Municipios, es menor el porcentaje de mujeres (39.3%), que de hombres (60.7%) (ver cuadro 3 en anexo).

La participación de las mujeres en los CDM en representación de distintos sectores se da de la manera siguiente: 51.6% representan a ONG's; 49.4% a sectores sociales; 45.8% a instituciones del Estado; 44.0% representan a gremios; 39.3% son concejalas; 35.7%, son líderes territoriales; 31.7% representan a empresas del sector privado; 29.8% representan a asociaciones y el 13.3% a Iglesias (ver cuadro 6).

- **Mujeres que representan a sectores sociales en los Comités de Desarrollo Municipal (CDM)**

Los municipios que cuentan con mujeres como representantes de Sectores Sociales en el CDM son 81 (79.4%). Los que no cuentan con mujeres como representantes de sectores sociales en los CDM son: Tola, Ticuantepe, Niquinhomo, La Conquista, Diriomo, Buenos Aires, Santo Tomás, Cinco Pinos, San Pedro del Norte, Somotillo, Muy Muy, Río Blanco, Santa María de Pantasma, Estelí, Yalaguina, Ocotál, Santa Lucía, Santo Domingo, Morrito, El Almendro y San Juan del Norte. Los(as) representantes de Sectores Sociales (Educación y Salud), en los Comités de Desarrollo de los Municipios son una unidad percentil más hombres que mujeres (ver cuadro 3 en anexo).

---

<sup>26</sup> INIFOM, Aportes de la Comisión de Género al Guión del Sistema de Planificación Municipal, s.f.

En los 81 municipios que cuentan con mujeres como representantes de sectores sociales, el 49.5% de los (as) representantes son mujeres y el 50.5%, hombres (ver cuadro 6).

**Cuadro 6**  
**Nicaragua: Participación de mujeres en los Comités de Desarrollo Municipal**

<b>Variables</b>	<b>Casos</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>Representantes en Organismos no Gubernamentales (ONG)</b>		
Mujeres	114	51.6
Hombres	107	48.4
Total de mujeres y hombres	221	100.0
<b>Representantes(as) de Sectores Sociales (MINSA, MECD, otros)</b>		
Mujeres	152	49.5
Hombres	155	50.5
Total de mujeres y hombres	307	100.0
<b>Representantes de instituciones: Policía, Contraloría, otras</b>		
Mujeres	44	45.8
Hombres	52	54.2
Total de mujeres y hombres	96	100.0
<b>Representantes de Gremios</b>		
Mujeres	40	44.0
Hombres	51	56.0
Total de mujeres y hombres	91	100.0
<b>Concejales (as) participando en el Comité de Desarrollo Municipal (CDM)</b>		
Mujeres concejales	144	39.3
Hombres concejales	222	60.7
Total de mujeres y hombres concejales(as)	366	100.0
<b>Líderes Territoriales</b>		
Mujeres	1,746	35.7
Hombres	3,139	64.3
Total de mujeres y hombres	4,885	100.0
<b>Representantes en Empresas Privadas</b>		
Mujeres	33	31.7
Hombres	71	68.3
Total de mujeres y hombres	104	100.0
<b>Representantes de Asociaciones</b>		
Mujeres	31	29.8
Hombres	73	70.2
Total de mujeres y hombres	104	100.0
<b>Representantes de Iglesias: Católica y Evangélicas</b>		
Mujeres	15	13.3
Hombres	98	86.7
Total de mujeres y hombres	113	100.0

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

- **Mujeres concejales en los Comité de Desarrollo Municipal**

Los municipios que cuentan con mujeres que son concejales son 76 municipios, lo que equivale al 74.5%. Las mujeres concejales en los CDM son menos que los concejales hombres, 39.3% y 60.7% respectivamente. Como se observa, la relación por sexo es de dos mujeres por cada tres hombres (ver cuadro 6).

- **Mujeres que representan a ONG's en los Comité de Desarrollo Municipal**

Los municipios que cuentan con mujeres como representantes de Organismos no Gubernamentales (ONG) en el CDM son 60 (58.8%). Algunos de los municipios que no cuentan con mujeres como representantes de ONG en los CDM son: Ticuantepe, El Crucero, Masaya, Niquinohomo, San Juan de Oriente, Dolores, El Rosario, La Conquista, La Paz, Diriá, Diriomo, Rivas, Altagracia, Potosí, Belén, Buenos Aires, Cárdenas, Tola, El Jicaral, Achuapa, Chichigalpa, El Realejo, Santo Tomás, Cinco Pinos, San Francisco del Norte, San Pedro, Somotillo, Río Blanco, San Isidro, Condega, Ocotál, San Fernando, Dipilto, Teustepe, Santo Domingo, Santo Tomás, Acoyapa, San Pedro de Lóvago, Morrito, El Castillo y San Juan del Norte (Ver cuadro 3 en anexo).

En representación de las Organizaciones No Gubernamentales en los CDM son tres unidades percentiles más mujeres que hombres. En los 60 municipios que dijeron que cuentan con mujeres como representantes de ONG, el 51.6% de estos representantes son mujeres y el 48.4%, hombres (ver cuadro 6).

- **Mujeres que representan a Instituciones del Estado en los Comité de Desarrollo Municipal**

Los municipios que cuentan con mujeres como representantes de Instituciones del Estado en el CDM son 37, lo que equivale al 36.3%. Algunos de estos municipios son: San Francisco Libre, Nandasmo, Catarina, Jinotepe, San Juan de Oriente, La Paz de Oriente, Santa Teresa, Granada, Diriá, Altagracia, La Paz Centro, Nagarote, Quezalguaque, La Reynaga, Corinto, El Realejo, Somotillo, San Pedro del Norte, Ciudad Darío, Esquipulas, Muy, río Blanco, Sébaco, Jinotega, La Concordia, Estela, La Trinidad, Totogalpa, Yalaguina, Ocotál, Boaco, Camoapa, Juigalpa, La Libertad, Santo Domingo, Villa Sandino y El Almendro. (Ver cuadro 3 en anexo).

Los(as) que representan a las instituciones son menos mujeres (el 45.8%), que hombres (el 54.2%). Como se observa la relación por sexo es casi de una mujer por cada hombre.

- **Mujeres que representan a Gremios en los Comité de Desarrollo Municipal**

Los municipios que cuentan con mujeres que representan a gremios son 23 municipios, lo que equivale al 22.5%. Los(as) que representan a los gremios en los CDM son menos mujeres que hombres, 22.5% y 44.0% respectivamente. Como se observa, la relación por sexo es de una mujer por cada dos hombres (ver cuadro 6).

- **Mujeres líderes territoriales en los Comité de Desarrollo Municipal**

Los municipios que cuentan con mujeres como líderes territoriales en el CDM son 88, lo que equivale al 86.3%. Los municipios que no cuentan con mujeres líderes en los CDM son 14: San Rafael del Sur, Masaya, Nandasmo, San Juan de Oriente, La Conquista, Chichigalpa, El Realejo, Somotillo, Villanueva, Río Blanco, San Isidro, Totogalpa, San Fernando y Santo Domingo (Ver cuadro 3 en anexo).

Las mujeres líderes territoriales en los CDM son el 35.7%, mientras que los líderes hombres son el 64.3%. Como se observa, la relación por sexo es de una mujer por cada tres hombres (ver cuadro 6).

- **Mujeres que representan a Asociaciones en los Comité de Desarrollo Municipal**

Los municipios que cuentan con mujeres como representantes de asociaciones en el CDM son 24, lo que equivale al 23.5% (Ver cuadro 3 en anexo).

De los(as) que representan a las asociaciones en los CDM el 29.8% son mujeres y el 70.2% son hombres. Como se observa la relación por sexo es de tres mujeres por cada siete hombres (ver cuadro 6).

- **Mujeres que representan a Empresas del Sector Privado en los Comité de Desarrollo Municipal**

Los municipios que cuentan con mujeres como representantes del sector privado en el CDM son 20, lo que equivale al 19.6% (Ver cuadro 3 en anexo).

De los(as) que representan al Sector privado en los CDM el 31.7% son mujeres. Como se observa la relación por sexo de los que representan al sector privado en los CDM es de una mujer por cada tres hombres (ver cuadro 6).

- **Mujeres que representan a Iglesias en los Comité de Desarrollo Municipal**

Los municipios que cuentan con mujeres como representantes de iglesias en el CDM son 12 municipios, lo que equivale al 11.8%. Entre estos municipios se destacan los siguientes: El Rosario, La Paz de Oriente, San Francisco del Norte, Santo Tomás del Norte, San Pedro del Norte, San Rafael del Norte, Totogalpa, Yalaguina, San Fernando, Dipilto, La Libertad y Acoyapa (Ver cuadro 3 en anexo).

Las mujeres que representan a iglesias en los CDM en estos municipios son el 13.3%, mientras que los hombres son el 86.7%. Como se observa la relación por sexo de estos(as) representantes de iglesias en los CDM es de una mujer por cada diez hombres (ver cuadro 6).

- **Mujeres en los Comité de Desarrollo Municipal según Diagnóstico de PRODELSA**

El diagnóstico de Género realizado por PRODELSA en febrero del 2004, muestra el porcentaje de mujeres integradas en los Comités de Desarrollo municipal en 15 municipios.

Según el diagnóstico, en los municipios de Murra y San José de Bocay (2 de 15 municipios estudiados), no hay mujeres integradas a los CDM; y en los trece municipios restantes, el porcentaje de mujeres integradas a los CDM es menor que el porcentaje de hombres integrados, siendo el porcentaje de mujeres en los CDM oscilatorio entre 0 y 28.5%. Los municipios que cuentan con un porcentaje mayor que el 25.0% de mujeres integradas a los CDM son: San Rafael del Norte (30.0%), San Juan del Río Coco (28.5%) y Wiwilí de Jinotega (28.5%) (Ver cuadro 7).

**Cuadro 7**  
**Porcentaje de mujeres integradas a los CDM en 15 municipios de Nicaragua**

Municipios	Mujeres integradas a los Comité de Desarrollo Municipal (CDM)		
	Mujeres	Porcentaje de Mujeres (%)	Total de miembros
San Juan de Río Coco	10	28.5	35
Jalapa	12	21.4	56
Quilalí	9	17.6	51
El Jícaro	2	8.6	23
Murra	0	0.0	4
Wiwilí de Nueva Segovia	2	6.4	31
Rancho Grande	2	11.7	17
Wiwilí de Jinotega	2	28.5	7
El Cuá.	7	16.6	42
San José de Bocay	0	0.0	7
San Sebastián de Yalí	2	22.2	9
La Concordia	1	20.0	5
San Rafael del Norte	3	30.0	10
Santa María de Pantasma	1	6.6	15
<b>Totales</b>	<b>53</b>	<b>16.9</b>	<b>312</b>

Fuente: Diagnóstico de Género. PRODELSA. Enero-Febrero 2004

## 2. Participación de las mujeres en diferentes mecanismos de participación

La participación de las mujeres a nivel de los diferentes mecanismos se da de la manera siguiente: en reuniones, talleres y consultas en los territorios, el 57%; en asambleas municipales, el 51%; en cabildos, el 50% y en Mesas sectoriales, el 49% (ver cuadro 8). Como se observa, el porcentaje de participación de mujeres en los diferentes mecanismos de participación ciudadana son más altos que el porcentaje de mujeres que participan en los CDM ligados a los procesos de planificación participativa, en el cual el mayor porcentaje de mujeres que participan es del 39.3% (Ver cuadro 8 y cuadro 3 en anexo).

### • Participación de las mujeres en mesas sectoriales

En las Mesas sectoriales el porcentaje de mujeres que participan es casi igual al de hombres, con un 1.2% de diferencia a favor de los hombres. Así, el 50.6% de los que participan son hombres, mientras que en las mujeres este porcentaje es de 49.4% (ver cuadro 8).

- **Participación de las mujeres en los Asambleas municipales y comunitarias**

En las Asambleas municipales y comunitarias el porcentaje de participación de la mujer es un poco mayor que en los otros mecanismos., siendo este porcentaje del 51.3% (Ver cuadro 8).

- **Participación de las mujeres en cabildos municipales**

La participación de las mujeres en los cabildos es contraria a la participación de las mujeres en las mesas sectoriales. Mientras en las mesas sectoriales el porcentaje de mujeres que participan es menor que el porcentaje de hombres, en los cabildos, el porcentaje de mujeres que participan es mayor que el porcentaje de hombres. Según el resultado de la consulta, la diferencia entre hombres y mujeres que participan es del 0.6% a favor de las mujeres. Así, el 50.3% de los que participan en los cabildos son mujeres, mientras que en los hombres este porcentaje es del 49.7% (ver cuadro 8).

- **Participación de las mujeres en reuniones, talleres y consultas en los municipios**

El porcentaje de mujeres que participan en reuniones, talleres y consultas en los municipios, es del 57.6%. Como se observa en este mecanismo de participación ciudadana es en que las mujeres participan notablemente más que los hombres (ver cuadro 8).

**Cuadro 8**  
**Nicaragua: Participación de mujeres en diferentes mecanismos de participación impulsados desde la municipalidad**

<b>Variables</b>	<b>Casos</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>Mesas sectoriales</b>		
Mujeres que participan	2,171	49.4
Hombres que participan	2,225	50.6
Total de hombres y mujeres en mesas	4,396	100.0
<b>Cabildos</b>		
Mujeres que participan en cabildos	5,356	50.3
Hombres que participan en cabildos	5,300	49.7
Total de hombres y mujeres	10,656	100.0
<b>Asambleas municipales y comunitarias</b>		
Mujeres que participan en asambleas	20,780	51.4
Hombres que participan en asambleas	19,614	48.6
Total de hombres y mujeres en asambleas	40,394	100.0
<b>Reuniones, talleres y consultas</b>		
Mujeres que participan en reuniones	8,895	57.6
Hombres que participan en reuniones	6,555	42.4
Total de hombres y mujeres en reuniones	15,450	100.0

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

A manera de conclusión se puede decir que los municipios que poseen más mecanismos de participación y toma de decisiones de los ciudadanos son unos pocos, destacándose las cabeceras departamentales como Chinandega, León, Estelí, Juigalpa, Ocotal, Somoto y Boaco, y otros como Condega y Jalapa entre otros. Los mecanismos de participación que más se implementan desde las municipalidades son: los Comités de Desarrollo Municipal, Mesas de concertación de género / social/niñez y familia/ seguridad ciudadana/ violencia intrafamiliar, etc., en donde participan hombres y mujeres, siendo estas últimas las que participan menos.



## **V. PROMOCIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO A NIVEL MUNICIPAL**

En los últimos años, numerosos municipios nicaragüenses han realizados Planes de Desarrollo Municipal apoyados por distintas agencias de cooperación internacional de diferentes países, como Dinamarca, Suecia, Finlandia, España, Alemania, entre otras.

En 1995 con las reformas de la Constitución, la autonomía municipal se aprueba sin reservas de ley y la misma define las competencias municipales en los ámbitos políticos, administrativo y financiero. Se establece que el Concejo municipal es la autoridad colegiada que establece las orientaciones fundamentales de la gestión municipal en los asuntos económicos, políticos y sociales con funciones normativas, administrativas y deliberativas.

Por primera vez en la historia de los municipios estos cuentan con una base legal que les permite incidir directamente en todos aquellos aspectos que están relacionados al desarrollo socioeconómico de su circunscripción. Aprovechando estos espacios brindados por las reformas a la constitución y a la Ley de Municipios, empiezan a trabajar en procura de superar las desigualdades e iniciar el proceso de desarrollo local ya que hasta ese momento no se realizaban planes de desarrollo ni procesos de planificación municipal, el único instrumento de planificación que utilizaban las municipalidades era el presupuesto municipal (CASC: 1998).

La planificación estratégica del desarrollo es diferente a la planificación institucional de la municipalidad o alcaldía o proceso interno mediante el cual se regulan las acciones concretas que llevará a cabo la alcaldía en cumplimiento de sus competencias. En los procesos de planeación, según la temporalidad, se distinguen tres tipos de planes: de corto, mediano y largo plazo. Los planes de corto plazo son conocidos como planes operativos. En este tipo de planes las actividades específicas que se planifican se desarrollan en tiempos cortos que van desde un mes hasta un año, tal es el presupuesto municipal. Los planes de mediano plazo, consideran una temporalidad media de hasta cuatro años, tal es el caso de los Planes de Inversión. Los planes de largo plazo, utilizan un período de más de cuatro años, tal es el caso de los planes estratégicos de desarrollo de los municipios y de los departamentos. Tanto los planes de mediano como de largo plazo se revisan ocasionalmente a través de monitoreos y evaluaciones, para verificar los cambios que ocurren durante su ejecución.

Un objetivo de este diagnóstico es identificar los municipios que planifican con enfoque de género, que poseen políticas, programas y/o proyectos que hayan incorporado un enfoque de género.

A continuación se muestran los resultados de medir las variables: incorporación del enfoque de género en el Plan de Desarrollo Municipal y Departamental, en programas y proyectos.

### **1. Base jurídica de la planificación del desarrollo en los municipios de Nicaragua**

A las municipalidades de Nicaragua se les faculta, en materia jurídica a promover el desarrollo al señalar el Arto 177, inciso 4 de la Constitución Nacional de la República al establecer que: “Los gobiernos municipales tienen competencia en materia que incide en el desarrollo socioeconómico de su circunscripción”.

A las municipalidades también se le asigna en el Arto. 7, inciso 5 de la Ley 40 / 261, Ley de Municipios, la competencia de planificar el desarrollo: “La planificación, normación y control del uso del suelo y del desarrollo urbano, suburbano y rural...”, y de intervenir y participar “... en la planificación y ejecución de

obras y acciones institucionales, interinstitucionales e intersectoriales de la Administración Pública”, en el Arto. 10 de la Ley 40 / 261, Ley de Municipios.

Al Consejo Municipal es a quien se le da de manera particular la atribución de discutir y decidir el Plan de Desarrollo Municipal en el Arto. 28 de inciso 1 de la Ley de Municipios: “Discutir y decidir el Plan de Desarrollo Municipal y definir anualmente las metas de desarrollo integral del Municipio, buscando el equilibrio económico, social y ecológico de todas las partes del territorio y de todos los estratos de la población municipal.

## **2. Antecedentes de la Planificación del Desarrollo Municipal en Nicaragua (27)**

Desde hace varios años se han venido promoviendo diversos experimentos y experiencias de planificación participativa en algunos municipios de Nicaragua. En algunos casos estas experiencias de planificación se han dado para el ámbito municipal y para el comunitario. Estos procesos han sido promovidos por diversos proyectos e instituciones tales como: FISE, IDR, PROTIERRA, FAMU-GTZ, PRODEL, y PRODEMU-DANIDA, entre otros. Sin embargo, son pocas las experiencias de planificación del desarrollo documentadas, y los procesos se han desarrollado con modalidades diversas e inconclusas en su mayoría.

Algunos estudios realizados por el CASC-UCA señalan que en la mayor parte de los municipios únicamente se elaboran planes de corto plazo como el presupuesto y planes de inversión, desarrollándose en algunos, procesos de planificación paralelos y con modelos diferentes de planes de mediano y largo plazo. (CASC; 2000).

ADESO Las Segovias han acompañado a varios municipios de los departamentos de Nueva Segovia, Estelí y Madriz, tales como Ocotal, Condega, Somoto y Jalapa los cuales en la actualidad cuentan con sus Planes estratégicos de Desarrollo para 5 años, cartera de proyectos formulados, bases de datos o centros de información municipal, y una oficina con personal capacitado para el seguimiento y control del plan, nuevas formas de participación de la población, nuevas leyes municipales (ordenanzas), y un liderazgo comunitario renovado.

Estos procesos han permitido además la creación y fortalecimiento de instancias de coordinación interinstitucional como: Los Comité de Desarrollo Municipal y las comisiones sectoriales municipales de la niñez, del medio ambiente, etc. Algunas de ellas con sus propias dinámicas de funcionamiento, sus propios planes y estrategias de acción.

Esta experiencia Impulsada por la Asociación de Desarrollo Sostenible (ADESO) Las Segovias, en el Departamento de Nueva Segovia motivó a otros municipios como Mozonte, San Fernando y Dipilto a desarrollar sus procesos de planificación.

Muchos municipios no pudieron continuar sus procesos de planificación estratégica por falta de recursos locales. Esta falta de recursos y la poca capacidad de generar propuestas a dejado a los gobiernos locales indefensos ante las iniciativas de fuera<sup>28</sup>, generalmente cortoplacistas o que no concuerdan con las

---

<sup>27</sup> Percepción del Desarrollo y formas de gestión en los municipios de Nicaragua, Castillo Venerio, Marcelina. PRODEMU-DANIDA, Junio, 2004.

<sup>28</sup> Entendiendo "de fuera" como todas aquellas iniciativas de desarrollo local que llegan ya sea a través del sector público, programas internacionales de desarrollo, o proyectos sectoriales de ONG, entre otras.

características, necesidades o deseos de sus pobladores, en relación a un desarrollo posible integral y sostenible <sup>(29)</sup>.

La municipalidad de Estelí ha sido uno de las primeras en elaborar un Plan de Desarrollo Municipal (PDM), de manera participativa, para lo cual conformaron mesas de trabajo desde inicios de la década de los noventa, con la Asesoría de ADESO, Las Segovias, CIDEU organismo Español, el CECADE, el DED (Servicio Alemán de Cooperación Técnica, y Ciudades Hermanas. De igual manera, la municipalidad de León cuenta con un Plan Estratégico de Desarrollo, elaborado desde inicios de la década de los 90, contando en la actualidad con un Plan Estratégico del Desarrollo y Líneas de Acción. Ambas municipalidades cuentan con el Plan e Inversión Multianual Municipal (PIMM).

Otros municipios han iniciado el proceso de planificación estratégica encontrándose en diferentes etapas. Es importante señalar que muchos municipios cuentan actualmente con los PIMM que son parte del SPM.

### 3. El Sistema de Planificación Estratégica Municipal

A partir del 2004, el Instituto de Fomento y Desarrollo Municipal INIFOM, impulsa un Sistema de Planificación Municipal (SPM), con la finalidad de unificar los instrumentos de planificación y los procesos en los municipios del país. El producto principal del sistema es el *Plan de Desarrollo Municipal (PDM)*, instrumento de articulación y coordinación entre los gobiernos municipales, el gobierno central, y los actores(as) en la búsqueda del desarrollo.

La implementación del Sistema de Planificación Municipal ha sido considerada como un proceso de concertación que debe ser promovido por los Gobiernos municipales y movilizar al conjunto de actores(as), en el logro de los objetivos de desarrollo definidos racionalmente y de forma concertada en un Plan de Desarrollo Municipal. Este Plan de Desarrollo Municipal debe operativizarse a través del Plan de Inversión Municipal, de los Planes Operativos anuales y del Presupuesto de la Municipalidad, así como en los planes de las estructuras de participación y de los diferentes actores(as) <sup>(30)</sup>.

Un eje transversal del Sistema de Planificación Municipal es la **equidad social y de género**, concebida como la garantía de igualdad de oportunidades y derechos en lo económico y social a hombres, mujeres, jóvenes, niñas/niños y sectores de mayor vulnerabilidad social (discapacitados, ancianos, grupos étnicos, entre otros) <sup>(31)</sup>.

### 4. Incorporación del enfoque de género en la planificación municipal

La operativización del enfoque de género se cumple en un nivel muy débil en los procesos de planificación ejecutados o en ejecución en la mayoría de los municipios. El 79.4% de los municipios consultados ha dicho que cuentan con un Plan de Desarrollo Municipal (81 municipios). Sin embargo, cuando se les pregunta en qué fase del proceso se encuentran: el 39.2% dice que están en proceso de implementar el Sistema de Planificación Estratégica. Un porcentaje un poco menor (38.2%) ha dicho que lo ha terminado y el 16.7% que ya está aprobado.

---

<sup>29</sup> Documento Perfil Institucional de AMUNSE

<sup>30</sup> INIFOM, Sistema de Planificación Municipal, cartillas de capacitación, Nicaragua, 2003.

<sup>31</sup> INIFOM, op. cit.

En cuanto al porcentaje de municipios que tienen incorporado el enfoque de género en los planes de desarrollo del municipio, de los que dicen que cuentan con su PDM (81 municipios), un poco más de la mitad de éstos, el 59.2% dice que lo tienen incorporado (48 casos).

**Cuadro 9**  
**Nicaragua: Institucionalización del Enfoque de Género en las Municipalidades**

<b>Variables</b>	<b>Casos</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>En qué estado se encuentra el proceso de planificación estratégica del municipio</b>		
En proceso	40	39.2
Terminado	39	38.2
Aprobado	17	16.7
No ha comenzado	6	5.9
<b>Total de municipios</b>	<b>102</b>	<b>100.0</b>
<b>Su municipio cuenta con un Plan de Desarrollo del Municipio (PDM)</b>		
Si	81	79.4
No	21	20.6
Total	102	100.0
<b>Tiene insertado el enfoque de género el Plan de Desarrollo Municipal (PDM)</b>		
Si	48	59.2
No	33	40.8
<b>Total de municipios con PDM</b>	<b>81</b>	<b>100.0</b>
<b>Existe alguna ordenanza municipal que favorezca a las mujeres o refleje el enfoque de Género</b>		
Si	8	7.8
No	94	92.2
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100.0</b>
<b>El Departamento cuenta con un Plan de Desarrollo Departamental (PDD)</b>		
Si	56	54.9
No	37	36.3
NSNR	9	8.8
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100.0</b>
<b>Si existe Plan de Desarrollo del Departamento, tiene enfoque de género?</b>		
Si	29	51.8
No	26	46.4
NS/NR	1	1.8
<b>Total de municipios que han dicho que sus departamentos cuentan con un PDD</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

En cuanto al porcentaje de municipalidades que cuenta con una ordenanza que favorezca a las mujeres o refleje el enfoque de género, es bajo, sólo el 7.8% de los 102 municipios consultados dice que cuenta con ella. Lastimosamente no se pudo comprobar lo dicho por los informantes, con excepción de los municipios de Matagalpa y Boaco.

Un poco más de la mitad de los municipios consultados ha dicho que el departamento al cual pertenece cuenta con un Plan de Desarrollo Departamental, siendo mencionados 13 municipios del país. Los no mencionados han sido: el departamento de Managua y Río San Juan.

## 5. Análisis de Planes de Desarrollo Municipal

El análisis del Plan de Desarrollo Municipal del municipio de Jalapa realizado en el marco del Diagnóstico de PRODELSA en los meses de febrero y marzo del 2004, muestra que en los aspectos revisados no se incorpora el enfoque de género. Los aspectos que se revisan son los siguientes: Diagnóstico o Análisis de Situación, Objetivos, líneas y acciones estratégicas, listado de proyectos, monitoreo y evaluación y presupuesto (Ver recuadro siguiente). Esto nos sirvió como modelo metodológico para la revisión que se hizo de los planes de desarrollo, de los presupuestos y de los planes de inversión.

**Recuadro**  
**Incorporación del enfoque de género en el PDM de Jalapa\***

Aspectos del PDM	Puntaje	Observaciones
Diagnóstico o Análisis de Situación	0.5	Se hace alusión a la poca participación de las mujeres; al tema de género en la Comisión Social; en ambiente que se tome en cuenta lo de género y generacional; desglosan las estadísticas de actores por sexo en el Marco de Referencia; no hacen referencia en lo económico
Principales problemas		
Objetivos	0	No hay género en: Plan Económico, Plan de Inversiones, Mantenimiento, ni en el Manual de Organización y Funciones
Líneas Estratégicas	0	No se incorpora el enfoque de género
Acciones estratégicas	0	No se hace referencia
Listado de proyectos	0	No se hace referencia
Monitoreo y Evaluación	0	Idem
Presupuesto/finanzas	0	Idem
Total	0.5	

*Fuente: Diagnóstico de Género. PRODELSA. Enero-Febrero 2004*

Otros planes de desarrollo municipal revisados en el marco del presente Diagnóstico, tales como el de la municipalidad de Masaya, Chinandega y Camoapa, también reflejan una débil incorporación del enfoque de género en alguno de sus componentes, o bien no se incorpora. El componente del PDM donde se incorporan más aspectos de género, aunque levemente es el diagnóstico.

Para efecto de este diagnóstico se revisaron estos planes a partir de los componentes definidos por PRODELSA para analizar el plan de desarrollo municipal de Jalapa. Debido a que la muestra es muy poca, (tres municipios) no se puede deducir que todos los planes de desarrollo de los municipios no incorporan el enfoque de género. Esto comprobación podría hacerse en otro estudio.

## 6. El género en los planes de inversión municipal

Según la consulta realizada para efectos del presente diagnóstico en 102 municipalidades, en casi todas las municipalidades no se contempla el enfoque de género en el Plan de Inversión Municipal Multianual (PIMM). Sin embargo, de la información recopilada para la Línea de Base del Municipio de Boaco se obtuvo que en la municipalidad de Boaco se hacen esfuerzos por su incorporación.

## **7. El género en los presupuestos municipales**

La mayoría de las municipalidades estudiadas no contemplan en los presupuestos ni en los planes de inversión el enfoque de género.

El diagnóstico realizado por la Secretaría de Coordinación y Estrategias de la Presidencia ya citado, señala que no se encuentra desarrollado el tema de género en los presupuestos nacionales y locales ni las oportunidades de participación directa de Organizaciones de la Sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal (SECEP, 2003). Sin embargo, se dan algunas experiencias de consultas participativas para su incorporación, tal es el caso de la municipalidad de Boaco.

A continuación se presentan algunos elementos del proceso de consulta realizado en el municipio de Boaco para la elaboración del presupuesto municipal para el 2005. La experiencia fue recogida por la Consultora Nacional Señor de la Cooperación Técnica BID-INIFOM.

## **8. Experiencia de Consulta participativa en el municipio de Boaco para elaborar el Presupuesto del 2005**

En el mes de octubre del presente año, la municipalidad de Boaco a través de la Unidad de Planificación, presentó los proyectos que están incorporados en el PIMM del período 2005-2008 para a partir del mismo elaborar el Presupuesto del 2005. Debido a la importancia de la actividad, a continuación se presenta de manera sintetizada los elementos que a nuestra consideración se destacan como son: la presentación de los proyectos por parte de la municipalidad, la presentación hecha por la mesa de género, niñez, adolescencia y tercera edad sobre presupuestos municipales con enfoque de género, y la defensa y argumentación realizada por miembros de esta mesa y el logro obtenido al incorporarse en el Presupuesto un proyecto de beneficio de las mujeres.

### **• Presentación de los proyectos por la municipalidad**

La municipalidad presentó en la actividad los proyectos y las restricciones para cada uno de ellos. Entre los proyectos presentados se encuentran los siguientes:

- Construcción local club para adolescentes y jóvenes
- Construcción de albergue para niños, adolescentes y mujeres maltratadas (ya tienen el terreno y hay convenio con el FISE para este proyecto).
- Mejoramiento de instalaciones deportivas rural-urbano
- Apoyo al desarrollo comunitario y niñez / comedor infantil
- Capacitación en temas de género, violencia intrafamiliar, autoestima, liderazgo, drogas y Salud sexual reproductiva.
- Creación de políticas de asignación de becas para la Universidad y carreras técnicas (que no sean al bolsazo) (apoyado por lo jóvenes) (para los mejores alumnos/as)
- Programa de capacitación integral para jóvenes
- Remodelación de la casa de la Mujer
- Construir estadios para fútbol
- Construcción de albergue para personas con SIDA
- Plan de capacitación para niños y niñas con discapacidad
- Albergue para mujeres víctimas de violencia

- **Argumentos y defensa de parte de la mesa de género, niñez, adolescencia y tercera edad para que se incorporen proyectos de beneficio a las mujeres**

Una vez presentados los proyectos por la municipalidad, la mesa de género, niñez, adolescencia y tercera edad, propone que se priorice un proyecto para el sector, proponiéndose como tal, el proyecto de albergue para las mujeres víctimas de violencia.

Las partes interesadas argumentaron y defendieron sus proyectos haciendo uso del micrófono, y finalmente el plenario procede a la votación a mano alzada, obteniendo mayor número de votos los proyectos: “construcción del albergue para mujeres”, con 48 votos y “proyecto de becas”, con 30.

- **Propuesta de la mesa de Género, niñez, adolescencia y tercera edad sobre Presupuesto Municipal con enfoque de género**

La mesa de género, niñez, juventud y 3ra edad del Comité de Desarrollo del Municipio presentó en el encuentro, una propuesta de presupuesto municipal basado no en montos o números sino en proyectos que ya constan en el PIMM. La expositora hizo énfasis en la necesidad de priorizar las necesidades del sector género, niñez, juventud y tercera edad considerando que el 16 de octubre se tiene que presentar el presupuesto municipal.

Es importante señalar que la mesa de género, niñez, adolescencia y tercera edad realizó visitas a barrios en el marco del proceso de aprobación del presupuesto participativo. Sin embargo, según la coordinadora de la mesa, en algunos de los casos no asiste nadie cuando se les convoca, pero en otros casos, hasta 110 personas han participado. El mecanismo empleado para convocar ha sido el perifoneo y a través de la radio porque es difícil entregar invitaciones casa por casa.

## **9. El enfoque de Género en políticas de organizaciones y asociaciones: el caso de la UNAG en el municipio de Boaco**

En la Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos (UNAG) el enfoque de género es un eje transversal<sup>(32)</sup>. La política de género en la UNAG fue validada en el mes de Abril del 2004, habiendo sido trabajada la política inicial desde el 2000. Los municipios que han logrado avanzar son Estelí y Boaco, donde se creó la Sección de la Mujer desde hace 8 años.

En cuanto a la participación de la mujer en los cargos de dirección, esto se da poco. La UNAG se formó en 1982 a nivel nacional, contando con una Sección de la mujer por reconocimiento social, que no logró mayores avances. En la directiva nacional hay 2 mujeres de un total de 5. Mientras que en el municipio de Boaco, de un total de 7 miembros directivos, 3 son mujeres. A nivel del departamento de Boaco se da la misma proporción.

La UNAG del municipio de Boaco, cuenta con 360 personas afiliadas, de las cuales 280 son mujeres, de las que cotizan solo 87 mujeres. La cotización es de 1\$ mensual. Además, cuenta con proyectos específicos para mujeres. Algunos de estos son los siguientes: a) Procesamiento de café orgánico. Cuenta con una Cooperativa de mujeres, como parte de un programa del Banco Mundial (BM). Esta cooperativa procesa 2 quintales de café diario a 500Cordobas el qq y abastece el mercado local. b) El grupo de mujeres procesadoras de hortalizas, que se dedican a vender chileros en Boaco Viejo. A dichas mujeres se les ha capacitado y se les dio crédito a 7 mujeres. c) Artesanías/ Tradición en la comunidad. Se dedican a producir sacos, hamacas, carteras, forros de tijeras, alforjas grandes y pequeñas. d) Ganadería. Funciona

<sup>32</sup> Entrevista a Aura Maria Sosa Espinoza, Coordinadora de la Sección de la Mujer de la UNAG, realizada por la Consultora Nacional Senior, Ma. de los Angeles Pérez López, Septiembre 2004.

con crédito. Compran hasta 3 terneros y les queda uno de ganancia. Uno de los grupos cuenta con 12 mujeres. CARUNA o Caja rural y la Cooperativa San Isidro dan préstamos de hasta C\$20,000 de manera individual. Este organismo ha tenido una experiencia negativa ya que solo el 60% pagó los créditos, y el 40% pensó que la UNAG pagaba. Esto se da porque prevalece una cultura de “No pago” <sup>(33)</sup>.

## 10. Municipios que cuentan con ordenanzas que favorezcan a las mujeres

Son ocho los municipios (7.8%) que han dicho que cuentan con ordenanzas que favorezcan a las mujeres o que refleje el enfoque de género. Estos municipios son: Catarina, La Concepción, Nandaime, El Sauce, Telica, La Reynaga, Río Blanco y El Castillo. Se desconoce cuáles son las ordenanzas y el contenido de las mismas.

**Cuadro 10**  
**Nicaragua: Mujeres beneficiadas por los Proyectos y obras ejecutadas por algunas municipalidades**

Variables	Casos	Porcentajes
<b>Mujeres beneficiadas por los proyectos, obras de otro tipo ejecutadas por las municipalidades</b>		
Mujeres beneficiadas	50,154	33.5
Hombres beneficiados	99,557	66.5
Total de hombres y mujeres beneficiados(as)	149,711	100.0
<b>Mujeres beneficiadas por los proyectos y obras culturales y de arte ejecutadas por las municipalidades</b>		
Mujeres beneficiadas	191	6.8
Hombres beneficiados	2,605	93.2
Total de hombres y mujeres beneficiados(as)	2,796	100.0
<b>Mujeres beneficiadas por los proyectos y obras educativas como bibliotecas, becas y otras ejecutadas por las municipalidades</b>		
Mujeres beneficiadas	217,555	52.9
Hombres beneficiados	193,580	47.1
Total de hombres y mujeres beneficiados(as)	411,135	100.0
<b>Mujeres beneficiadas por los proyectos y obras de salud y medio ambiente ejecutadas por las municipalidades</b>		
Mujeres beneficiadas	176,972	61.4
Hombres beneficiados	111,057	38.6
Total de hombres y mujeres beneficiados(as)	288,029	100.0
<b>Mujeres beneficiadas por los proyectos y obras de mantenimiento de caminos y calles ejecutadas por las municipalidades</b>		
Mujeres beneficiadas	18,849	22.5
Hombres beneficiados	65,051	77.5
Total de hombres y mujeres beneficiados(as)	83,900	100.0
<b>Mujeres beneficiadas por los proyectos y obras de ornato en la ciudad, canchas y parques ejecutadas por las municipalidades</b>		
Mujeres beneficiadas	24,461	19.2
Hombres beneficiados	102,641	80.8
Total de hombres y mujeres beneficiados(as)	127,102	100.0

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

<sup>33</sup> Quinto Informe de la Consultora Nacional Senior, Ma. de los Angeles Pérez López, Septiembre 2004.



## 11. El género en los programas y proyectos

Una buena parte de municipalidades no contaba con las estadísticas referidas a los beneficiarios de los proyectos y obras ejecutadas por la municipalidad desagregada por sexo. Sin embargo con las pocas municipalidades que suministraron esta información por tenerla desagregada por sexo se logró construir la siguiente tabla que muestra quienes son los que más se benefician de los proyectos y obras ejecutadas por las municipalidades: los hombres o las mujeres.

El tipo de proyectos que benefician más a las mujeres que a los hombres son los de carácter social.

Los municipios que informan sobre las mujeres beneficiadas por proyectos y obras educativas como bibliotecas, becas y otras ejecutadas por las municipalidades, son 34 que equivale al 33.3%. En estos municipios el porcentaje de mujeres beneficiadas es del 52.9%. Posiblemente los otros municipios no llevan las estadísticas de los beneficiados por los proyectos desagregados por sexo.

Los municipios que informan sobre las mujeres beneficiadas por proyectos y obras de salud y medio ambiente, son 25, lo que equivale al 24.2% de los 102 municipios consultados. En estos municipios el 61.4% de los beneficiados son mujeres. En otro tipo de proyectos el porcentaje de mujeres beneficiadas es menor que el de hombres que se benefician (ver cuadro 10).

## 12. Acerca de la consulta a las mujeres en los planes nacionales

A finales del 2003 la Secretaría de Planificación y Estrategias de la Presidencia sometió a consulta nacional una propuesta de Estrategia Nacional de Desarrollo. Tras la presentación de la Estrategia el grupo de representantes del Movimiento de Mujeres, realizó una sesión plenaria para exponer sus críticas<sup>34</sup>, dentro de las cuales se destacan:

- No se participó en el proceso de formulación de la ENADES: las mujeres no participaron en la elaboración del diagnóstico previo, ni en la identificación de alternativas que les permitan sentirse incluidas como actores sociales con intereses y necesidades específicas.
- Consulta instrumental y sesgo economicista: el problema central para las mujeres, es que aparentemente el Proyecto de Nación, no tiene una perspectiva de género, independientemente que contiene planteamientos valiosos.
- Ausencia de las mujeres como sujetos: no es posible avanzar sino se retoma el gran aporte económico que hacen las mujeres y si no se facilita su incorporación desde el inicio, desde los principios y objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo.

Otro asunto importante de destacar es que el INIM realizó una consulta al sector de mujeres mediante la cual se propone al equipo técnico que elabora el PND que incorpore el enfoque de género en el PND.

---

<sup>34</sup> Gobierno de Nicaragua. Plan Nacional de Desarrollo, Consulta y Prioridades Nacionales.

## **VI. INCLUSIÓN DE LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS MUJERES EN LOS BIENES Y SERVICIOS ENTREGADOS A LAS COMUNIDADES**

Tradicionalmente, los municipios en Nicaragua han contado con competencias limitadas desde el punto de vista de los desafíos de un desarrollo integral. Sus funciones principales han sido la limpieza de calles, recolección de basura, administración y mantenimiento de mercados, rastro, cementerios e infraestructura urbana, más conocidas como competencias propias o tradicionales. También han prestado otras competencias de manera compartida como el registro civil de las personas, que es de competencia del Consejo Supremo Electoral, pero que tradicionalmente es la Alcaldía quien se ha hecho cargo de ejecutar esta competencia.

La Ley de municipios le otorga a la municipalidad la función de promover el desarrollo, lo que le permite incursionar en competencias que inciden en el desarrollo económico y social y en la conservación del ambiente y los recursos naturales de su circunscripción territorial (<sup>35</sup>).

Generalmente estas competencias las ejecutan en articulación con otras instituciones del estado como son el Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Forestales y Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales, y en otros casos con otros entes del Estado. El FISE es uno de los entes del Estado más importantes, con el cual los gobiernos locales nicaragüenses amplían sus intervenciones hacia acciones de protección social, combate a la pobreza y desarrollo de capacidades técnico-administrativas.

En este capítulo se muestran las modalidades de los servicios que prestan las municipalidades y a quienes benefician más. A continuación el resultado de la medición de estas variables.

### **1. Modalidades del Servicio que prestan las municipalidades**

Hasta mediados del año 2003 se aprobó la de política de descentralización evidenció la carencia de una Política Nacional de Descentralización y Desarrollo Local.

Una de las preguntas incorporadas en los instrumentos aplicados para efectos del diagnóstico tenía que ver con el tipo de modalidad con que las municipalidades prestaban el servicio, considerándose como tales dos tipos: una modalidad de servicios centralizados y otra, de servicios descentralizados, ya sea hacia privados o hacia sectores. Al respecto, la mayor parte de las municipalidades consultadas señalan que los servicios que prestan son centralizados, sin embargo, unos cuantos dicen que los prestan de manera descentralizada. El servicio de recolección de basura es prestado de manera descentralizada por el 12.0% de las municipalidades (12.0%); le sigue el servicio de mercado (7.5%); el servicio de cementerio (6.3%) y el de rastro o matadero (5.4%) (ver cuadro 11).

Otra pregunta realizada tenía que ver con las mujeres beneficiadas desde el punto de vista de la Alcaldía con cada uno de los servicios tradicionales prestados. Considerándose como tales: recolección de basura, mercado, cementerio, rastro y registro civil y de fierros para marcar ganado mayor o reses. Sobre esto se muestran los resultados posteriormente.

---

<sup>35</sup> Arto.6 Ley de Municipios.

**Cuadro 11**  
**Nicaragua: Modalidades de los servicios que prestan las municipalidades y mujeres beneficiadas**

<b>Variables</b>	<b>Casos</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>Municipios que prestan los servicios de:</b>		
Mercado	40	39.2
Basura	83	81.4
Cementerio	79	77.4
Rastro o lugar de destace de animales	56	54.9
Registro civil de las personas	102	100.0
Registro de fierros para reses	102	100.0
<b>Modalidad del servicio de Mercado</b>		
Centralizado	37	92.5
Descentralizado	3	7.5
Municipios que prestan el servicio	40	100.0
<b>Modalidad del servicio de Recolección de Basura</b>		
Centralizado	73	88.0
Descentralizado	10	12.0
Municipios que prestan el servicio	83	100.0
<b>Modalidad del servicio de Cementerio</b>		
Centralizado	74	93.7
Descentralizado	5	6.3
Municipios que prestan el servicio	79	100.0
<b>Modalidad del servicio de Rastro</b>		
Centralizado	53	94.6
Descentralizado	3	5.4
Municipios que prestan el servicio	56	100.0
<b>Modalidad del servicio de Registro Civil</b>		
Centralizado	102	100.0
Descentralizado	0	0.0
Municipios que prestan el servicio	102	100.0
<b>Modalidad del servicio de Registro de Fierros para marcar reses</b>		
Centralizado	102	100.0
Descentralizado	0	0.0
Municipios que prestan el servicio	102	100.0

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

## 2. Obras y servicios de las municipalidades tendientes a la satisfacción de las necesidades específicas de las mujeres

Es importante señalar que hay municipios que no prestan todos estos servicios conocidos como servicios tradicionales. Por ejemplo, hay municipios que no cuentan con un mercado municipal, ni con rastros. También hay municipios que aún teniendo cementerios municipales, y recolectando la basura de las viviendas no cobran por estos servicios.

Según las consultas realizadas para el diagnóstico entre los municipios que no cuentan con un mercado municipal están: los municipios de San Pedro del Norte, San Francisco del Norte, Cinco Pinos y Santo Tomás, del departamento de Chinandega; los municipios de Nindirí, Catarina, La Concepción, Nandasmo, Tisma, Dolores y El Rosario, entre otros (ver cuadro en anexo).

Según los reportes dados por las municipalidades, las mujeres se benefician más de los servicios de mercado (57.0%), considerándose como tal la renta de locales para negocios.

También se beneficia más del registro civil (53.8%), considerándose como tal el registro de nacimientos, defunciones, casamientos civiles y divorcios y del servicio de rastro (53.8%), considerándose como tal el destace de ganado mayor (vacas, bueyes, cerdos, etc.). Posiblemente, este último porcentaje obedezca a que las mujeres son las que en mayor parte se dedican a actividades terciarias como la venta de carne de res, de ahí que sean ellas las que más se benefician del servicio de rastro o mataderos públicos (ver cuadro 12).

**Cuadro 12**  
**Nicaragua: Mujeres beneficiadas por los servicios que prestan las municipalidades**

<b>Variables</b>	<b>Casos</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>Mujeres beneficiadas por el servicio de mercado</b>		
Mujeres beneficiadas	310,214	57.0
Hombres beneficiados	234,076	43.0
Total de beneficiados	544,290	100.0
<b>Mujeres beneficiadas por el servicio de basura</b>		
Mujeres beneficiadas	422	46.8
Hombres beneficiados	479	53.2
Total de beneficiados	901	100.0
<b>Mujeres beneficiadas por el servicio de cementerio</b>		
Mujeres beneficiadas	394,808	46.4
Hombres beneficiados	456,671	53.6
Total de beneficiados	851,479	100.0
<b>Mujeres beneficiadas por el servicio de rastro</b>		
Mujeres beneficiadas	185,201	53.8
Hombres beneficiados	158,888	46.2
Total de beneficiados	344,089	100.0
<b>Mujeres beneficiadas por el servicio de registro civil</b>		
Mujeres beneficiadas	5,868	53.8
Hombres beneficiados	5,038	46.2
Total de beneficiados	10,906	100.0
<b>Mujeres beneficiadas por el servicio de registro del ganado</b>		
Mujeres beneficiadas	140,441	43.2
Hombres beneficiados	184,584	56.8
Total de beneficiados	325,025	100.0

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

A como se muestra en el cuadro anterior, las mujeres se benefician en menor porcentaje que los hombres en los siguientes servicios: recolección de basura de las viviendas (46.8%); servicio de cementerio (46.4%), es decir el arrendamiento de espacios para enterrar a los muertos; y registro de ganado, o registro de fierros para marcar el ganado (43.2%). Posiblemente este dato obedezca a que las propiedades como las viviendas y los terrenos en los cementerios, y los recursos como el ganado, estén en manos de los hombres más que de las mujeres (ver cuadro 12).

## **VII. NIVELES DE REPRESENTACION Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO PARTE DE LAS POLITICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES DE RECURSOS HUMANOS**

En este capítulo se abordan aspectos relacionados con las políticas y estrategias municipales de recursos humanos que den oportunidades de empleo para la mujer, para lo cual se analizan las oportunidades de empleo que como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos se ejecutan en las municipalidades del país.

A continuación se presentan los resultados.

### **1. Oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos**

En los años 2000 y 2002, según un Diagnóstico realizado por la SECEP, sólo 10 de 33 municipios consultados contaban con un procedimiento escrito para la selección de personal de la municipalidad (21.0%), lo que era considerado como la mayor debilidad de las municipalidades en materia de selección de personal, dado que fomenta la discrecionalidad en la selección del personal municipal.

En el presente diagnóstico, se identifica que la mayor parte de las municipalidades no cuenta con una política de Recursos humanos a nivel municipal con enfoque de género. Sólo 21 de los 102 municipios consultados ha dicho que cuenta con ellas, lo que equivale al 20.6%.

De las 21 municipalidades que dicen contar con una política de Recursos Humanos con enfoque de género, siete la tienen a nivel de idea, correspondiendo a los municipios siguientes: Masatepe, Altagracia, Belén, Corinto, Cinco Pinos, Ocotal y Mozote.

A nivel de borrador la tiene solamente una municipalidad, la del municipio de Dipilto. Y, la tienen en discusión cuatro municipalidades, correspondiendo a los municipios de: Chichigalpa, Sébaco, El Castillo y Villa Sandino.

Solamente dos municipalidades dicen que cuentan con una Política de Recursos Humanos con enfoque de género ya aprobada por el Concejo Municipal. Estas municipalidades corresponden a los municipios siguientes: Somoto y Muy Muy.

Las municipalidades que dicen que cuentan con una Política de Recursos Humanos con enfoque de género en ejecución son siete, lo que equivale al 6.9% de los 102 municipios consultados. Estas municipalidades corresponden a los municipios siguientes: Tisma, Nindirí, Santa Teresa, Río Blanco, Yalaguina, Santo Domingo y Acoyapa (ver cuadro en anexo).

### **2. Nuevos empleos en el período 2000-2004 y a quien favorecen**

En el período del 2000 al 2004, se dieron 1900 nuevos empleos en las municipalidades estudiadas, habiéndose dado a mujeres el 35.8%, y según el cargo, sólo el 4.3% de estas mujeres fueron nombradas a cargos de dirección. Queda mostrado que son los hombres los más beneficiados con las políticas de Recursos humanos que en la realidad se ejecutan en las municipalidades del país.

Es importante señalar que las municipalidades en muchos de los casos realizan movimientos de personal, que consiste en cambiar a un trabajador o trabajadora de un cargo a otro, pudiendo ser hacia un cargo de dirección u a otro de su mismo nivel. Se ha incorporado esta pregunta en el instrumento con la intención

de identificar cuántos de estos movimientos de personal favorecieron a las mujeres y de manera particular a cargos de dirección.

Según los datos, el 55.2% de los movimientos de personal que se dieron en ese período beneficiaron a mujeres, siendo solamente un 22.4% a cargos de dirección (ver cuadro 13).

**Cuadro 13**  
**Nicaragua: Oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos**

<b>Variables</b>	<b>Casos</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>Existe una política de Recursos Humanos municipal con Enfoque de Género</b>		
Si existe	21	20.6
No existe	81	79.4
Total de municipios	102	100.0
<b>Si hay, en qué estado se encuentra?</b>		
Idea	7	33.3
En borrador	1	4.9
En discusión	4	19.0
Aprobada	2	9.5
Ejecución	7	33.3
Total municipios con política de RRHH con enfoque de género	21	100.0
<b>Nuevos empleos en el período (2000-2004), según sexo</b>		
A mujeres	681	35.8
A hombres	1219	64.2
Total de nuevos empleos	1900	100.0
<b>Nuevos empleos en el período (2000-2004), según cargo</b>		
Cargos de dirección a mujeres	81	4.3
Otros cargos	1819	95.7
Total de nuevos empleos	1900	100.0
<b>Movimientos de personal en el período (2000-2004), según sexo</b>		
Beneficiarias mujeres	133	52.2
Beneficiarios hombres	122	47.8
Total de movimientos de personal	255	100.0
<b>Movimientos de personal en el período (2000-2004), según cargo</b>		
A cargos de dirección	57	22.4
A otros cargos	198	77.6
Total de movimientos de personal	255	100.0

Fuente: Encuesta para el Diagnóstico de Género en el Desarrollo Municipal. Nicaragua, Octubre, 2004.

Como se observa, las municipalidades que efectivamente cuentan con una política de Recursos humanos con enfoque de género son: las 7 que las tienen en ejecución y dos que la tienen aprobadas, las otras 12 municipalidades las tienen a nivel de idea y en borrador.

También se identifica que son los hombres los más beneficiados con las políticas de Recursos humanos ejecutadas en las municipalidades del país. Sólo una tercera parte de los nuevos cargos beneficiaron a mujeres siendo a cargos de dirección una de cada diez nombradas.

## **VIII. DATOS NACIONALES SOBRE ASPECTOS DEMOGRAFICOS, ECONOMICOS Y SOCIALES QUE REPERCUTEN EN EL NIVEL LOCAL**

El diagnóstico contempla analizar otros factores influyentes que sean pertinentes a los espacios locales y al desarrollo municipal. De ahí que en este capítulo se aborden aspectos demográficos, sociales, económicos y culturales, que repercuten en el nivel local.

En el nivel local se genera una importante cantidad de información, a través de múltiples fuentes, tales como las delegaciones de los Ministerios de Educación, Salud, Agricultura, Ganadería y Forestales (MAGFOR), del Ambiente y Recursos Naturales (MARENA) y de otras instituciones como el Instituto de Desarrollo Rural (IDR) y la Policía, entre otras. Sin embargo, esta información no siempre es procesada estadísticamente, y/o no es desagregada por sexo, o bien no es publicada en este nivel municipal, sino que es trasladada al nivel central para su publicación y divulgación oficial.

Para que esta información estadística sea un insumo útil para la toma de decisiones y para la formulación de políticas que consideren la perspectiva de género, se hace necesario que ella sea procesada de manera desagregada por sexo, así como otras variables a tomar en cuenta como el nivel de ingreso, edad, origen étnico, nivel educativo, tipo de jefatura de hogar, ocupación, etc.

Fue evidente la insuficiente información estadística en el ámbito económico, social, cultural y político que se maneja en los municipios. También se evidenció, que en muchas de las delegaciones donde existe información estadística, ésta no está desagregada por sexo o bien no aborda todos los aspectos involucrados o tiende a valorar de manera desigual el aporte de la mujer y del hombre. Esto quizás se deba en parte al poco manejo del enfoque de género que se tiene en estas delegaciones municipales, y en otra, a que la información sobre dichos aspectos -económicos, social, cultural y políticos-, sean manejados de manera centralizada por los diferentes ministerios e instituciones y que los municipios sean solamente receptores y transmisores de la información estadística hacia el nivel central. De ahí que la información que se presenta sobre esta temática sea la manejada por las instituciones del estado y Organizaciones no Gubernamentales (ONG) desde el nivel central.

Entre la información recopilada se encuentran datos censales del año 95 y algunas proyecciones de población realizadas por el Instituto Nacional e Estadísticas y Censos (INEC), datos de vivienda, agropecuarios, de salud y de educación, así como datos obtenidos a través de la realización de encuestas nacionales como la Encuesta Demográfica y de Salud (ENDESA) y la Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida, realizada en el 2001, entre otras. Además, se incorporan datos obtenidos de estudios nacionales como el Perfil de Género de la economía nicaragüense en el nuevo contexto de la apertura comercial elaborado por UNIFEM y el estudio del Desarrollo Humano del 2002, elaborado por el PNUD, entre otros. Esta información obtenida a través de fuentes secundarias es útil porque complementa la obtenida a nivel municipal.

### **1. Datos de población**

De acuerdo a las proyecciones del INEC, la población de Nicaragua en el 2003 es de 5.482.340 habitantes, para una densidad de 45 habitantes por kilómetro cuadrado, con diferencias importantes entre regiones.

#### **• Crecimiento de la Población**

En los últimos 50 años la población nicaragüense se triplicó como resultado del incremento de su tasa de crecimiento poblacional. En el cuadro siguiente se muestra como entre 1920 y 1950 la tasa de crecimiento fue en aumento; entre 1971 y 1995, años de los últimos censos de población realizados, la tasa de crecimiento llegó a su máxima expresión, 3.5 por ciento anual, la más alta tasa registrada durante el siglo

XX en Nicaragua. Las elevadas tasas de crecimiento son el resultado de la significativa reducción de la mortalidad, particularmente de la mortalidad infantil, y de los elevados niveles de fecundidad.

**Cuadro 14**  
**Nicaragua: Tasas de crecimiento ínter censal de la población. Período 1906-1995**

<b>Año del Censo</b>	<b>Población</b>	<b>Tasa (Por ciento)</b>
1906	501,840	na
1920	633,622	1.7
1940	829,831	1.4
1950	1,049,611	2.4
1963	1,535,588	2.9
1971	1,877,952	2.5
1995	4,357,099	3.5
2003(*)	5,482,340	-

Fuente: INEC-MINSA. ENDESA, 2001. \*: Proyección de Población, INEC.

Los cambios demográficos que ha experimentado Nicaragua en los últimos decenios son parte del proceso de transición demográfica en que se encuentran las poblaciones en la actualidad. De acuerdo a la tipología elaborada por el CELADE para identificar las etapas de la transición demográfica en la que se encuentran los países, Nicaragua se ubica en el grupo de transición Moderada. Este grupo se caracteriza por altas tasas natalidad y moderada tasa de mortalidad, por lo que el crecimiento natural de la población es todavía elevado, mayor del 3.0% (UNIFEM, 2004).

Es importante señalar que para el período 2000-2005 se espera que la tasa de crecimiento de la población, que es una de las más altas de América Latina, se reduzca a casi el 2.5 por ciento, producto del descenso de la fecundidad, así como de cambios en otras variables estrechamente relacionadas con ella.

- **Fecundidad**

El escenario de inversión social para alcanzar los objetivos de desarrollo del milenio y las metas nacionales de desarrollo en Nicaragua para el período 2000-2015, consideran que la estructura de la población en Nicaragua habrá de cambiar dramáticamente en los próximos 15 años, debido a que el país ha entrado en una etapa de transición demográfica donde la tasa de fecundidad disminuye rápidamente (SNU, 2004).

El esperado decrecimiento en la tasa de fecundidad causará según el modelo utilizado para la definición de escenarios, un crudo descenso en la tasa de natalidad, pasando de un promedio de 30.7 nacimientos por 1,000 personas durante el período 1995-2000 a 23.5 nacimientos por 1,000 personas durante el período 2010-2051. A su vez se estima que la tasa de crecimiento global de la población disminuirá de un 2.4% en 1995-2000 a 1.8% anual en el período 2010-2015 (SNU, 2004).

Según ENDESA, la tasa de fecundidad ha continuado descendiendo en los últimos años cuando pasó de 2.9 hijos por mujer en 1998 a 2.6 en el 2001, en el área urbana; y de 5 hijos por mujer en 1998 a 4,4 en el 2001 en el área rural (UNIFEM, 2004).

El esperado descenso de la fecundidad, combinado con menor mortalidad, provocará un cambio significativo en la pirámide de población por edades en el período 1995-2015. Así, el grupo de población de 0-14 años disminuirá de 45.1% en 1995 a 33.3% en 2015. Los grupos etarios mayores de 65 años



aumentarán, del 3.5% a 4.9%. Por consiguiente, se estima un descenso en la tasa de dependencia, que disminuirá de 0.95 en 1995 a 0.61 en el 2015 (SNU, 2004).

E cuanto al descenso de la fecundidad los (as) especialistas reconocen su multicausalidad, y se llega a afirmar que la posibilidad de disminuir la natalidad está en el manejo efectivo de los métodos anticonceptivos (UNIFEM, 2004).

Al respecto, ENDESA señala que los niveles de fecundidad están más asociados a la demanda insatisfecha de métodos de control de la fecundidad que al no conocimiento de métodos anticonceptivos. Entre 1993 y 2001, el porcentaje de mujeres unidas a varón que usaban algún método pasó de 49% a 69%. Sin embargo en el 2001, sólo el 55.2% de las mujeres unidas de 15-19 años utilizaba algún método anticonceptivo, en comparación con el 66.3% y 75.3% de las mujeres de 20-24 años y 30-34 años, respectivamente. Por otro lado, en el 2001, el 99.2% de las mujeres en unión conocía algún método anticonceptivo, sin diferencias significativas por área de residencia; sin embargo, el 14.6% de ellas declaró necesidades insatisfechas de métodos de control de la fecundidad: 11.5% en el área urbana y 18.7% en el área rural (ENDESA, 2001; UNIFEM, 2004).

- **Estructura de la población por sexo**

Según el censo de población realizado por el INEC en 1995, las mujeres eran el 50.6%, que redondeado es el 51.0%. Las proyecciones de población para años posteriores contemplan una proporcionalidad de 50.3% para las mujeres y de 49.7% para los hombres (ver cuadro 15).

**Cuadro 15**  
**Población por sexo en el período 1996-2001**  
(En miles)

Población	Años					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Hombre	2,261.1	2,324.1	2,388.7	2,455.2	2,523.5	2,590.6
Mujer	2,287.6	2,350.1	2,414.4	2,480.3	2,548.1	2,614.4
Total	4,548.8	4,674.2	4,803.1	4,935.6	5,071.7	5,205.0

Fuente: Proyecciones del INEC. Desarrollo Humano, PNUD, 2002.

La relación de masculinidad <sup>(36)</sup> entre 1993 y 2001 no muestra cambios significativos a nivel nacional, aunque sí por área de residencia. Este indicador se asocia con la movilidad espacial de la población. Así, los valores menores de 100 a nivel nacional indican la migración de la población hombre hacia el exterior. Como se observa en el cuadro 17, el indicador es menos de 100 en el área urbana y mayor en el área rural, lo que indica que se ha producido una migración de mujeres del sector rural hacia el urbano.

**Cuadro 16**  
**Relación de masculinidad por área de residencia (Años: 1993, 1998 y 2001)**

Área de residencia	Años		
	1993	1998	2001
Urbano	94	90	91
Rural	103	104	106
La República	98	96	97

Fuente: INEC, EMNV 1993, 1998 Y 2001.

<sup>36</sup> La Relación de masculinidad es igual al número de hombres por cada cien mujeres.

- **Estructura de la población por edad**

La estructura por edad de la población de Nicaragua según el censo de 1995, evidencia que Nicaragua es un país de jóvenes, cerca de la mitad de la población (44.5%) está compuesta por niños/as y adolescentes <sup>(37)</sup> (INEC, 1995).

De acuerdo a la tipología elaborada por el CELADE para identificar si la población de los países es joven o va envejeciendo, Nicaragua es considerado como un país joven ya que la población de 65 años y más es menor del 4.0%. El cuadro 18 muestra que la población de 65 años y más a pesar de que ha ido en aumento es menor del 4.0% hasta 1998. Y, es hasta en el 2001 que muestra un leve aumento de 0.5% por ciento en este grupo poblacional, lo que pareciera estar indicando que la población empieza a tener rasgos de madurez incipiente en este nuevo siglo.

**Cuadro 17**  
**Nicaragua: Población por edad en el período 1996-2001**  
**(En miles)**

Población por rangos de edad	Años					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Menores de 15	2,024.1	2,058.1	2,092.3	2,126.9	2,161.8	2,199.9
De 15 a 64	2,390.1	2,476.9	2,566.6	2,659.4	2,755.3	2,845.2
De 65 y más	134.5	139.3	144.2	149.3	154.6	159.9
La República	4,548.8	4,674.2	4,803.1	4,935.6	5,071.7	5,205.0

Fuente: Proyecciones del INEC. Desarrollo Humano, PNUD, 2002.

En el cuadro 18 se muestra cómo se ha ido reduciendo el porcentaje de la población menor de 15 años y consecuentemente la población de 65 años y más y la de 15 a 64 años ha ido aumentando. Estos cambios en la estructura de la población se reflejan en la relación de dependencia <sup>(38)</sup>, y muestra una tendencia decreciente.

**Cuadro 18**  
**Nicaragua: Estructura porcentual de la Población por Edad (Años: 1993, 1998 y 2001)**

Población por rangos de edad	Años		
	1993	1998	2001
Menores de 15	45.2	42.1	39.4
De 15 a 64	51.0	53.9	56.1
De 65 y más	3.8	4.0	4.5
<b>La República</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: INEC, EMNV 1993, 1998 Y 2001.

<sup>37</sup> De acuerdo al Código de la Niñez y la Adolescencia y la Ley de la Juventud, son niños/as las personas de 0 a 12 años de edad, y adolescentes las de 13 a 17 años.

<sup>38</sup> La Relación de Dependencia representa cuanto población teóricamente inactiva (niñez, adolescencia y tercera edad) depende de cada 100 personas potencialmente activas. Cuanto menor es el indicador, menor es el nivel de dependencia de la población.

- **Distribución espacial de la población**

La distribución de la población por áreas de residencia ha venido cambiando desde 1960. Los censos de población de 1920, 1930 y 1940 reflejan que la población rural era mayor que el porcentaje de población urbana.

Como resultado de una sostenida migración del campo a la ciudad, entre 1940 y 1995 el porcentaje de población que vivía en asentamientos urbanos espontáneos se elevó notablemente, dándose así un proceso de urbanización gradual en el período. El censo de 1995, muestra una distribución espacial a partir del área de residencia favorable para el sector urbano, 54.4%, y desfavorable para el sector rural, 45.6%.

**Cuadro 19**  
**Nicaragua: Distribución de la Población por área de residencia (Años: 1995, 1998 y 2001)**

Área de Residencia	Años		
	1995(*)	1998	2001
Urbana	54.4	54.5	58.3
Rural	45.6	45.5	41.7
<b>La República</b>	100.0	100.0	100.0

Fuente: \* Censo de Población de 1995, INEC, 1995. Otros datos: EMNV 1998 Y 2001.

La situación poblacional según sexo en el país, atendiendo a las áreas de residencia urbana y rural, es diferente a lo expresado en el mismo. Los hombres son mayoría en aproximadamente un 3.0% respecto a las mujeres, en el área rural, en el área urbana, y a nivel de la República, se mantiene la diferencia positiva de las mujeres con respecto a los hombres (Ver cuadro abajo 20).

**Cuadro 20**  
**Nicaragua: Distribución porcentual de la población total, por área de residencia y sexo, según grupos quinquenales de edad**

La República			Urbano			Rural		
Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
100.0	49.2	50.8	100.0	47.7	52.3	100.0	51.4	48.6

Fuente: INEC, Informe General. Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida, 2001.

La distribución por regiones geomorfológicas históricamente ha sido también desigual, ya que se ha concentrado en la Región del Pacífico, seguida de la Región Central y de la Región del Caribe. Sin embargo, en las últimas dos décadas se observa una disminución porcentual de la población del Pacífico y un leve aumento de la población de la región del Caribe, debido posiblemente a la migración hacia la nueva frontera agrícola.

**Cuadro 21**  
**Nicaragua: Distribución de la Población por Región (Años: 1995, 1998 y 2001)**

Región	Años		
	1995(*)	1998	2001
Pacífico	56.6	58.7	56.5
Central	32.7	31.0	31.4
Caribe	10.7	10.3	12.1
<b>La República</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: \* Censo de Población de 1995, INEC, 1995. Otros datos: EMNV 1998 Y 2001.

Un estudio realizado por NITLAPAN de la Universidad Centroamericana (UCA) en el 2001 muestra cómo ha ido avanzando la frontera agrícola a partir de la década de los 50. El estudio muestra los cambios sufridos por la frontera agrícola a partir de las migraciones internas que se dieron en Nicaragua, de sectores urbanos a sectores rurales y de sectores rurales a sectores rurales, en la década de los 80 y a inicios de los noventa <sup>(39)</sup>.

## 2. Mujer y Salud

Según la Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida del 2001, las mujeres se enferman más que los hombres. Este hecho está relacionado a la constante priorización que la mujer está obligada a hacer en relación a los y las hijas y demás miembros de la familia, en cuanto a la atención en salud se refiere; asimismo este hecho está relacionado con el tiempo que tiene que invertir la mujer en la multiplicidad de roles de género que la sociedad le ha asignado y al consecuente desgaste físico que experimenta.

**Cuadro 22**  
**Nicaragua: Distribución porcentual de la población, por condición de salud el mes anterior a la entrevista, según sexo y grupos de edad**

Sexo y grupos de edad	Tipos de enfermedad					Población sana
	Total de enfermos	Tos, resfrío o problemas respiratorios	Diarrea	Enfermedades crónicas	* otros problemas de salud	
La República	38.1	16.1	3.8	9.6	8.6	61.9
Hombres	35.8	16.5	3.8	7.4	7.9	64.2
Mujeres	40.4	15.7	3.8	11.7	9.2	50.6

Fuente: INEC, Informe General. Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida, 2001.

A esto se agrega, que al ser nuestro un país catalogado como pobre, donde un alto porcentaje de la población, es considera pobre o extremadamente pobre y los centros de atención en salud, no ofrecen de forma gratuita, medicamentos ni exámenes a la población usuario de esos servicios, evidentemente que el acceso a la atención en salud es baja y por consiguiente la población permanentemente se encuentra enferma.

Además, resalta que el 11.0% de mujeres tienen enfermedades crónicas lo que podría indicar la falta de una cura adecuada. Este porcentaje en los hombres es menor, el 7.4%, lo que refleja una inequidad de género que favorece a los hombres.

<sup>39</sup> Diagnóstico sociodemográfico de la Frontera Agrícola de Nicaragua, Castillo Venerio, Marcelina, et. al. NITLAPAN, UNFPA, 2001.

**Cuadro 23**  
**Nicaragua: Población enferma al mes anterior a la entrevista**

Sexo	Proporción de enfermos por año		
	1993	1998	2001
La República	26,3	37,0	38,1
Hombres	43,9	34,4	35,8
Mujeres	27,1	39,6	40,4

Fuente: INEC, EMNV 2001. Informe general

Según los últimos estudios sobre la condición de las mujeres realizados entre 1993 y 2001, la proporción de mujeres enfermas por año es mayor que la proporción de hombres enfermos. Posiblemente el porcentaje de hombres enfermos por año es menor que el de mujeres porque éstos tienen más tiempo para ir al Centro de salud y no necesariamente porque se enferman menos.

- **La violencia intrafamiliar<sup>40</sup>**

La Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDESA) 1998, proveyó la información que permitió llamar la atención sobre el hecho de que una de cada tres mujeres nicaragüenses reportó haber sido objeto de alguna forma de violencia. Datos más recientes proporcionados por las Comisarías de la Mujer y la Niñez, muestran que las denuncias por delitos de orden sexual no registran variaciones significativas entre el año 2000 y 2001, mientras habían disminuido las denuncias por delito de violencia intra familiar.

**Cuadro 24**  
**Nicaragua: Denuncias recibidas en las Comisarías de la Mujer y la Niñez**

Tipo de delito	2000	2001
De orden sexual	1,441	1,458
De violencia intra familiar	4,719	3,876
<b>Total</b>	<b>6,160</b>	<b>5,334</b>

Fuente: ENDESA, Nicaragua, 1998

El cuadro arriba da cuenta de la parte visible del problema, ya que diversos factores inciden en la ausencia de denuncias ante los abusos cometidos. La cultura patriarcal asocia la masculinidad con la virilidad y el uso de la fuerza, atribuye cualidades de inferioridad y debilidad a las mujeres, niñas y niños. Sobre esta base se justifican los actos violentos, así como la aceptación del maltrato físico y emocional por parte de los agredidos. En algunas ocasiones los sentimientos de inseguridad, temor y culpa de las víctimas, les impide romper el silencio y denunciar a sus agresores.

- **Niveles y tendencias de la mortalidad**

De las variables de crecimiento poblacional, la reducción de la mortalidad es el componente demográfico que ha tenido más impacto sobre el tamaño y la composición por edad de la población nicaragüense. A partir de 1940 el país entró en un proceso de descenso sostenido de la mortalidad general, la que pasó de 22,7 por 1.000 en 1950-1955 a 6,8 por 1.000 en 1990-1995 (UNIFEM, 2004).

<sup>40</sup> PNUD, El Desarrollo Humano en Nicaragua, 2002.

Como resultado del descenso de la mortalidad, la esperanza de vida al nacer aumentó de 48.5 años en el período 1960-1965 a 66.2 años en el período 1990-1995; y a 69.5 años en el período 1995-2000, siendo ligeramente superior para las mujeres que para los hombres (UNIFEM, 2004).

En el período 1990-1998 la mortalidad materna estimada fue de 150 por 100.000 nacidos vivos, considerándose alta a pesar de su descenso en el tiempo. De acuerdo a los objetivos de la Cumbre del Milenio, en 1998 la tasa de mortalidad era de 148 x 100,000 n.v., y la meta para el 2005, era de 129 x 100,000 n.v. (SNU, 2004). El principal factor condicionante de este problema es el alto riesgo reproductivo de las mujeres nicaragüenses, que se manifiesta en un elevado número de hijos. De acuerdo con los datos del sistema de Vigilancia de la Mortalidad Materna del Ministerio de Salud (MINSa), el 45% de los fallecimientos registrados ocurre en mujeres que no reciben control prenatal.

Las principales causas de la mortalidad materna son las asociadas con la última mitad del embarazo, aunque el aborto se registra como una causa importante. Jinotega, Matagalpa, RAAN y Río San Juan son los departamentos que han presentado mayor tasa de mortalidad materna. “Estos se caracterizan por tener una importante dispersión poblacional, dificultades de acceso geográfico y elevados índices de pobreza” (MINSa 2002; UNIFEM, 2004).

El escenario que refleja las Metas Nacionales de la ERCERP y los ODM, corresponden a incrementar la cobertura de los servicios básicos de salud para mujeres y niños en un cien por ciento para el año 2015, con un estándar aceptable en la calidad de los servicios. Cabe señalar que en el 2001, cerca del 54.4% de mujeres en edad fértil demandaron servicios de planificación familiar según ENDESA (2001), mientras que el resto (45.6%) no desearon prevenir los embarazos. Según las metas nacionales de desarrollo en Nicaragua, para el 2015, el 70.0% de las mujeres en edad fértil demandará planificación familiar (SNU, 2004).

### **3. La mujer y la seguridad social**

Como puede observarse en el cuadro siguiente, la población asegurada en salud en general, es mínima; siendo todavía menor la población femenina asegurada, respecto a la masculina.

Según el área de residencia, la población rural cubierta por algún seguro de salud, es mucho menor en relación a la urbana. De nuevo, el factor educación ocupa un lugar preponderante en su relación con el indicador al cual se refiere el cuadro, es así que encontramos que, a mayor nivel de escolaridad, mayor es el porcentaje de personas que tienen algún seguro de salud.

**Cuadro 25**  
**Nicaragua: Porcentaje de la población por afiliación a seguros de salud, según características seleccionadas, Nicaragua 2001**

<b>Característica</b>	<b>Seguro social INNS</b>	<b>Seguro privado</b>	<b>No está cubierto</b>	<b>No sabe</b>	<b>Número de personas</b>
<b>Sexo</b>					
hombre	8.8	0.8	89.7	0.4	28,458
mujer	8.2	0.8	90.5	0.3	29,751
<b>Área de residencia</b>					
Urbana	12.9	1.3	85.1	0.4	33,028
Rural	2.7	0.2	96.7	0.2	25,181
<b>Educación</b>					
Sin educación	5.6	0.4	93.4	0.3	21,007
Primaria 1-3	2.7	0.5	96.4	0.2	11,570
Primaria 4-6	5.7	0.7	93.2	0.3	11,930
Secundaria	15.1	1.3	83.0	0.4	10,599
superior	39.3	3.5	55.6	1.0	2,972
No sabe/ sin información	5.1	3.0	82.2	5.4	131

INEC – MINSA, Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud, 2001.

#### 4. Mujer y migración

En las últimas décadas, las migraciones internas se han orientado mayoritariamente hacia las zonas urbanas y particularmente hacia Managua. Según datos del Censo Nacional de Población de 1995, las mujeres predominaban en estos flujos migratorios, hasta un 60.0% del total de migrantes y 67.0% de mujeres en el rango de 15 a 29 años de edad. Como consecuencia de ello, el 58.0% de las mujeres se concentraba en el área urbana y representaba el 52.0% de la población urbana y el 48.0% de la población rural. Similares resultados arroja la EMNV de 1993 y 2001 (UNIFEM, 2004).

Es importante resaltar a Managua como atracción de emigrantes mujeres, mientras que los hombres emigran más hacia municipios del centro del país, lo que refuerza las estadísticas que indican que las mujeres tienen más oportunidades, y las buscan en las ciudades.

En la década de los setenta y ochenta los/as nicaragüenses en el exterior representaban menos del 3.0% de la población total del país. En la década de los noventa esta proporción llegó al 13.0%. Hasta el 2001, los principales destinos eran Costa Rica y Estados Unidos, 69.0% y 29.0% del total de migrantes, respectivamente (Torres, 2003). Se estima que en Costa Rica hay unos 350,000 migrantes nicaragüenses indocumentados, y que el flujo anual es de 20 a 30 mil personas <sup>(41)</sup>.

Se observa en el cuadro siguiente una creciente participación de las mujeres en los flujos migratorios; no obstante, los hombres continúan siendo predominantes a nivel nacional y en el área rural.

<sup>41</sup> UCR, Programa Centroamericano de Población y FLACSO -Costa Rica citado por Bausmeister, 2001 y UNIFEM, 2004. De acuerdo al Censo de Población 2000, de Costa Rica, los /as nicaragüenses que residían habitualmente en ese país eran 226,600.

El cuadro siguiente muestra que los hombres migraron en más del 50%, que las mujeres, no obstante el índice de migración de las mujeres fuera de su lugar de residencia es muy importante en relación a los múltiples roles que ella desempeña en relación a la crianza de los hijos y a la economía del hogar. El país que recepcionó a más migrantes es Costa Rica (25.8%) (Ver cuadro 26).

**Cuadro 26**  
**Nicaragua: Porcentaje de PEA de 10 años y más, que migró temporalmente para trabajar, por lugar de destino, según sexo y área de residencia**

Sexo y área de residencia	Proporción de PEA total	Total	A otro municipio					A otro país		
			Subtotal	Managua	Pacífico	Central	Atlántico	Subtotal	Costa Rica	Otro país
Total	3.1	100.0	67.6	20.0	10.9	29.6	7.0	32.4	25.7	6.8
Hombres	3.6	74.8	50.9	11.4	9.6	23.9	5.9	23.9	18.1	5.8
Mujeres	2.2	25.2	16.7	8.6	1.3	5.7	1.1	8.5	7.6	1.0
Urbano	2.7	52.8	33.3	8.3	6.2	13.2	5.6	19.5	14.6	5.0
Rural	3.7	47.2	34.3	11.7	4.7	16.4	1.4	12.9	11.1	1.8

Fuente: INEC, Informe General. Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida, 2001.

De acuerdo con Torres (2003), la migración externa es un fenómeno fundamentalmente urbano: 73.0% de los hogares con migrantes, 72.0% de los /as migrantes reportados y 72.0% de la PEA migrante; 64.0% de la PEA femenina y 56.0% de la PEA masculina (UNIFEM, 2004).

Al examinar el perfil de la población que emigra hacia el exterior se puede concluir que el país exporta lo mejor de su mano de obra, con lo cual las posibilidades de alcanzar el desarrollo económico se alejan. externa realizado (UNIFEM, 2004).

Según un estudio realizado recientemente <sup>(42)</sup> sobre migración externa, hay una correlación entre el nivel de educación de los (as) migrantes y el país de destino. El 90.0% de los hombres y el 78.0% de las mujeres migrantes con nivel de estudios se dirige a Costa Rica. Mientras que la mayoría de hombres y mujeres con estudios de nivel técnico o superior emigra a Estados Unidos (UNIFEM, 2004).

Es importante distinguir e la migración externa la migración de carácter temporal – de 1 a 6 meses-, y la indefinida. Según datos del INEC, la migración temporal es escasa correspondiendo al 1.4% de la PEA de 14 a 64 años, y es predominantemente masculina, correspondiendo al 76.0% del total de migrantes laborales (UNIFEM, 2004).

## 5. Situación de las mujeres en la educación a nivel nacional que repercuten en lo local

La educación es un derecho ciudadano clave para el ejercicio de los demás derechos políticos, económicos, sociales y culturales. De ahí la importancia del acceso equitativo de hombres y mujeres a la educación.

<sup>42</sup> Nicaragua: migraciones externas, Baumeister, Eduardo, CONPES, Managua, 2001.



- **Analfabetismo**

En las últimas décadas la tasa de analfabetismo de la población de 15 años y más ha descendido, pero continúa siendo alta. Así, bajó de 41.2% en 1980 a 33.5%, en el 2000, es decir, un tercio del total, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres, 33.8% en los hombres y 33.3% en las mujeres (ver cuadro 27).

De acuerdo a los datos manejados por la UNESCO y que se presentan en el cuadro siguiente, son ligeramente menores las tasas de analfabetismo de las mujeres, que la de hombres en todos los años, excepto en 1980. Esto hace suponer que se han venido reduciendo más las tasas de analfabetismo de las mujeres que la de hombres (ver cuadro 27).

**Cuadro 27**  
**Nicaragua: Tasa de analfabetismo en el período (1980-2015)**

Años	Tasa de analfabetismo		
	Total	Hombres	Mujeres
1980	41,2	41,0	41,4
1990	37,3	37,3	37,2
1995	35,4	35,5	35,2
2000	33,5	33,8	33,3
2005	31,9	32,2	31,6
2010*	30,3	30,7	29,9
2015*	28,8	29,2	28,3

FUENTE: UNESCO; estimaciones revisadas a julio 2002. \* Proyecciones.

Nota: Población de 15 años y más

**a. Escolarización escolar**

En los últimos años la escolarización ha aumentado en todos los niveles de enseñanza, sin embargo aún es baja. Así, la tasa bruta de escolarización en la educación primaria, es la más alta en comparación con la tasa bruta de la educación secundaria y la de preescolar.

El aumento habido en las tasas brutas de escolarización en los tres niveles educativos se muestra en la tabla 28. En el período 1996-2001 la tasa bruta de escolarización en la educación primaria pasó de 99.7 % a 104.4% entre 1996 y 2001. En el mismo período, también aumentaron las tasas brutas de preescolar, de 28.5% a 35.0%, y secundaria, de 36.9% a 45.0%. Es notorio que las tasas brutas en estos niveles son menores que las alcanzadas en el nivel de primaria (ver cuadro 28).

Con relación al sector de residencia, se notan cambios significativos en las tasas brutas escolarización. Al desagregar las tasas brutas de escolarización en la educación preescolar por área de residencia se observan diferencias significativas en perjuicio del área rural en 1996 (33.6 en el área urbana y 23.0 en el área rural), mientras que el 2000 y 2001, las tasas brutas de preescolar son más altas en el rural que en el urbano (ver cuadro 28).

El mismo fenómeno se observa en las tasas brutas de escolarización en la educación primaria desagregadas por área de residencia, las diferencias se presentan en perjuicio del área rural en 1996 (103.3 en el área urbana y 98.9 en el área rural), mientras que el 2000 y 2001, las tasas brutas de primaria son más altas en el rural que en el urbano (ver cuadro 28).

Sin embargo, al desagregar las tasas brutas de escolarización en la educación secundaria por área de residencia se observan diferencias significativas en perjuicio del área rural en 1996, el 2000 y el 2001 (ver cuadro 28).

**Cuadro 28**  
**Nicaragua: Tasas brutas de escolarización de preescolar, primaria y secundaria, por sexo y según sector de residencia, 1996-2001**

Sector de residencia Por sexo	Años		
	1996	2000	2001
<b>Preescolar</b>			
<b>Urbano</b>	<b>33.6</b>	<b>33.0</b>	<b>31.8</b>
Mujeres	34.6	33.7	32.2
Hombres	32.6	32.4	31.3
<b>Rural</b>	<b>23.0</b>	<b>39.5</b>	<b>38.8</b>
Mujeres	23.5	40.2	38.9
Hombres	22.5	38.8	38.7
<b>República</b>	<b>28.5</b>	<b>36.1</b>	<b>35.0</b>
Mujeres	30.2	36.7	35.3
Hombres	27.7	35.4	34.8
<b>Primaria</b>			
<b>Urbano</b>	<b>100.3</b>	<b>93.2</b>	<b>90.8</b>
Mujeres	101.4	92.7	90.3
Hombres	99.2	93.8	91.2
<b>Rural</b>	<b>98.9</b>	<b>116.0</b>	<b>121.1</b>
Mujeres	100.8	118.4	123.1
Hombres	97.2	113.8	119.2
<b>República</b>	<b>99.7</b>	<b>103.5</b>	<b>104.4</b>
Mujeres	106.9	104.1	104.8
Hombres	98.2	103.0	104.0
<b>Secundaria</b>			
<b>Urbano</b>	<b>61.2</b>	<b>66.8</b>	<b>69.3</b>
Mujeres	64.6	69.8	72.8
Hombres	57.7	63.6	65.7
<b>Rural</b>	<b>7.0</b>	<b>12.0</b>	<b>13.3</b>
Mujeres	7.7	13.4	14.4
Hombres	6.3	10.8	12.2
<b>República</b>	<b>36.9</b>	<b>42.8</b>	<b>45.0</b>
Mujeres	39.9	46.2	48.5
Hombres	33.9	39.6	41.5

Fuente: MECD, Dirección de Estadísticas.

De acuerdo con datos del MECD, en el período 1995-2001 alrededor del 60.0% de la población escolar de 3 a 18 años de edad, fue atendida por el sistema educativo, con un ligero sesgo a favor de las mujeres.

Las tasas brutas de escolarización en los niveles educativos de preescolar, primaria y secundaria desagregadas por sexo han ido en aumento en el período 1996-2001, con una leve diferencia a favor de las mujeres que se profundiza más en el nivel de secundaria. En el nivel de primaria en el 2001 la tasa bruta de

escolaridad es de 104.8 para las mujeres, mientras que para los hombres es de 104. Y, en el nivel de secundaria, es de 48.5% para las mujeres y de 41.5% para los hombres.

## b. Escolarización

Por su parte, las tasas netas de escolarización registradas en 2001 muestran que el 81.1% de la población en edad de cursar primaria se matriculó en ese nivel. Situación que contrasta con la de la población en edad de cursar preescolar y secundaria: sólo el 35.0% y el 37.2% respectivamente, se matriculó en estos niveles (ver cuadro 29).

**Cuadro 29**  
**Nicaragua: Tasas netas de escolarización de preescolar, primaria y secundaria, por sexo, 2000-2001**

Años	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Preescolar			
2000	36.7	35.4	36.1
2001	35.3	34.8	35.0
Primaria			
2000	80.6	79.7	80.1
2001	81.5	80.8	81.1
Secundaria			
2000	37.8	32.6	35.5
2001	38.5	33.2	37.2

Fuente: MECD, Dirección de Estadísticas. \* En preescolar las tasas brutas son iguales a las netas.

Las tasas netas desagregadas por sexo registradas en el 2001 muestran diferencias leves a favor de las mujeres en los tres niveles educativos. Estas diferencias favorecen más a las mujeres en el nivel de secundaria siendo ésta de 5.3% (ver cuadro 29).

## c. Retención Escolar

Además de los problemas de cobertura antes descritos, en el período analizado el sistema educativo presentó limitaciones en la retención escolar. Entre 1996 y el 2000 la retención escolar en los tres niveles aumentó, pero entre el 2000 y el 2001 solamente aumentó en el nivel de secundaria. En los otros niveles sufrió un ligero descenso.

Según el sector de residencia, los niveles de retención en los tres niveles son diferentes, siendo mayores en el sector urbano con relación al rural. En el 2001, estas diferencias se registran más en el nivel de primaria, siendo la tasa de retención de 95.4% en el sector urbano y de 93.0% en el sector rural (ver cuadro 30).

Según el sexo los niveles de retención escolar en los tres niveles educativos registrados en el período 1996-2001 muestran un ligero sesgo en beneficio de las mujeres, tanto en el nivel nacional, como a nivel del sector urbano y del rural (ver cuadro 30).

Podría decirse que a pesar de estos avances en los índices de retención a nivel de los tres niveles, aún es bajo, 90% en promedio (ver cuadro 30).

**Cuadro 30**  
**Nicaragua: Índices de retención escolar de preescolar, primaria y secundaria, por sexo y según sector de residencia, 1996-2001**

Sector de residencia Por sexo	Años		
	1996	2000	2001
<b>Preescolar</b>			
<b>Urbano</b>	<b>85.1</b>	<b>88.2</b>	<b>87.9</b>
Mujeres	85.8	88.9	88.6
Hombres	84.4	87.4	87.2
<b>Rural</b>	<b>84.0</b>	<b>86.9</b>	<b>85.7</b>
Mujeres	84.9	88.6	86.6
Hombres	83.1	85.3	84.8
<b>República</b>	<b>84.7</b>	<b>87.5</b>	<b>86.7</b>
Mujeres	85.5	88.8	87.6
Hombres	83.9	86.3	85.9
<b>Primaria</b>			
<b>Urbano</b>	<b>89.7</b>	<b>95.3</b>	<b>95.4</b>
Mujeres	90.7	96.3	96.3
Hombres	88.6	94.2	94.6
<b>Rural</b>	<b>84.0</b>	<b>94.2</b>	<b>93.0</b>
Mujeres	85.8	95.5	94.0
Hombres	82.2	92.9	92.1
<b>República</b>	<b>87.1</b>	<b>94.7</b>	<b>94.2</b>
Mujeres	88.5	95.9	95.1
Hombres	85.6	93.6	93.3
<b>Secundaria</b>			
<b>Urbano</b>	<b>87.7</b>	<b>91.1</b>	<b>91.8</b>
Mujeres	89.7	92.7	93.4
Hombres	85.5	89.1	89.9
<b>Rural</b>	<b>85.3</b>	<b>93.1</b>	<b>92.8</b>
Mujeres	88.0	94.3	94.6
Hombres	83.3	91.7	90.8
<b>República</b>	<b>87.4</b>	<b>91.3</b>	<b>91.9</b>
Mujeres	89.4	92.9	93.6
Hombres	85.2	89.4	90.1

Fuente: PNUD, El Desarrollo Humano en Nicaragua, 2002.

#### • Repitencia Escolar

Con respecto a la repitencia escolar, los datos favorecen más a las mujeres con respecto a los hombres, a pesar de la multiplicidad de roles que desempeña a lo interno del hogar y a los niveles de inequidad en cuanto a su acceso a oportunidades de superación, que en general experimenta la sociedad nicaragüense.

También puede ligarse este dato a la condición del machismo predominante en esta sociedad nicaragüense, el cual explica que siendo ambos en su mayoría pobres y extremadamente pobres, las mujeres invierten esfuerzos sostenidos para el aprovechamiento de las oportunidades de estudio que se le

presentan. Y, a que los hombres, según apreciamos en otra parte del análisis, es el que más emigra, tanto a lo interno como a lo externo del país.

En cuanto al área de residencia, es mayor la tasa de repitencia escolar, a nivel rural que urbano, presentando una ligera excepción en el cuarto grado.

Igual situación se da con la tasa de deserción escolar, siendo los hombres los que más abandonan sus estudios con relación a las mujeres, excepto en el cuarto grado donde las que más abandonan sus estudios son las mujeres. Esta situación puede tener una explicación parecida a la que se da con la repitencia (Ver cuadro 31).

**Cuadro 31**  
**Nicaragua: Tasas de repitencia escolar y deserción escolar, de 6-29 años, por sexo y lugar de residencia, Nicaragua 2001**

<b>Grado escolar</b>						
Características	1	2	3	4	5	6
<b>Tasas de repitencia escolar por sexo y grado escolar</b>						
Hombre	16.4	3.4	2.5	0.9	2.4	1.1
Mujer	14.6	1.6	2.2	1.9	0.5	0.9
<b>Tasa de repitencia escolar por grado escolar, según área de residencia</b>						
Urbana	12.9	2.6	2.1	1.6	1.4	0.6
Rural	17.9	2.6	2.7	1.2	1.4	1.7
<b>Tasas de deserción escolar por sexo y grado escolar</b>						
Hombre	12.0	12.9	10.6	14.9	11.1	22.7
Mujer	7.9	7.0	6.5	10.0	11.2	18.6
<b>Tasas de deserción escolar por grado escolar, según área de residencia</b>						
Urbana	7.4	6.9	6.1	8.4	8.3	15.9
Rural	12.4	13.5	12.3	18.2	16.6	31.5

INEC – MINSA, Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud, 2001.

Cabe señalar, que el área de educación es la que, probablemente ha presentado más avances en la superación de la discriminación de género, con una escolarización bastante aproximada entre hombres y mujeres. Sin embargo, a como se señala en un estudio realizado en el 2003 “los contenidos programáticos, los libros de texto y los materiales didácticos que utilizan tanto estudiantes como personal docente suelen contener elementos sexistas que reafirman la figura de los hombres en su rol tradicional y en su papel protagónico dentro de la sociedad, mientras a las mujeres se les presenta asumiendo papeles de segunda importancia. Igualmente el profesorado tiende a transmitir, consciente o inconscientemente, mensajes explícitos y ocultos sobre los principios que regulan lo que es ser hombre y ser mujer y las formas en que deben de interactuar” (Tinoco, 2003:11).

## 6. Características de los hogares

El tamaño promedio de los hogares nicaragüenses ha disminuido en el período 1998-2001, pasando de 5.4 personas promedio por hogar en 1998 a 5.3 en 2001; siendo mayor el promedio de personas por hogar en el área rural que en la urbana, 5.7 personas y 5.0 personas, respectivamente. Posiblemente, este descenso sea consecuencia del descenso de la fecundidad en el período (UNIFEM, 2004).

La jefatura del hogar según el sexo es notablemente diferente. A nivel nacional son más los hogares con jefes hombres que con mujeres tanto en 1993 como en 1998 y el 2001 (ver cuadro 32).

En cuanto a la distribución porcentual de los y las jefes de hogar, por sexo y según área de residencia, se observa que el comportamiento de esta variable no ha experimentado cambios entre 1993 y 2001; la jefatura masculina, conserva altos porcentajes (alrededor del 72 por ciento), con relación a la jefatura femenina (28 por ciento aproximadamente).

En el año 2001, la jefatura masculina del hogar es más elevada en el área rural (81 por ciento), que en el área urbana (65.1 por ciento); por consiguiente en el área urbana los porcentajes de hogares con jefatura femenina son mayores (34.2 por ciento), que en el área rural (18.9 por ciento) (Ver cuadro 32).

**Cuadro 32**  
**Nicaragua: Jefatura del hogar según área de residencia y sexo del(a) jefe(a)**

Área y sexo de residencia	Años		
	1993	1998	2001
<b>Urbana</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Mujeres	34.9	34.6	34.2
Hombres	65.1	65.4	65.8
<b>Rural</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Mujeres	19.0	18.5	18.9
Hombres	81.0	81.5	81.1
<b>República</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Mujeres	28.1	27.7	28.3
Hombres	71.9	72.3	71.7

Fuente: INEC, EMNV 1993, 1998 Y 2001.

### • Tipos de hogar

De acuerdo a los datos de la EMNV de 1988 y del 2001, a nivel nacional predominan los hogares biparentales extendidos y los nucleares, con una leve pero sostenida tendencia a favor de los primeros.

Al analizar la información del 2001 según el sexo del(a) jefe(a) del hogar, se encuentran diferencias significativas. Los hogares con jefe hombre, en el área urbana fueron, en su mayoría biparentales extendidos y nucleares (56.7% y 36.4%, respectivamente); mientras que en el área rural los hogares nucleares y los biparentales extendidos tienen similar proporción (46.2% y 46.8%, respectivamente) (ver cuadro 33).

Por su parte, los hogares con jefa mujer, urbanos y rurales, se concentraron en los monoparentales extendidos, 57.6% y 56.4%, respectivamente (Ver cuadro 33).

**Cuadro 33**  
**Nicaragua: Tipos de hogar por sexo del jefe(a) y área de residencia**

Área de residencia y tipo de hogar	1998			2001		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<b>La República</b>						
Unipersonal	0.5	0.2	0.3	2.1	0.9	1.3
Nuclear	8.2	48.5	36.9	10.6	41.8	31.4
Monoparental	18.5	0.8	5.9	11.4	0.9	4.4
Biparental extendida	11.7	46.9	36.8	18.8	51.4	40.6
Monoparental extendida	61.1	3.6	20.1	57.1	5.0	22.3
<b>Urbano</b>						
Unipersonal	0.7	0.2	0.4	2.9	1.2	1.9
Nuclear	7.6	47.1	33.4	9.1	36.4	25.8
Monoparental	19.3	0.9	7.3	12.3	1.0	5.4
Biparental extendida	11.6	49.2	36.1	18.1	56.7	41.8
Monoparental extendida	60.8	2.6	22.8	57.6	4.7	25.1
<b>Rural</b>						
Unipersonal	0.3	0.1	0.1	0.9	0.7	0.8
Nuclear	9.0	49.8	40.3	12.8	46.2	37.1
Monoparental	17.3	0.6	4.5	10.2	0.9	0.4
Biparental extendida	11.9	45.2	37.5	19.7	46.8	3.3
Monoparental extendida	61.5	4.3	17.6	56.4	5.4	19.4

Fuente: FIDEG, 1998, 2001.

- Perfil del jefe(a) del hogar por sexo**

Según la Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida del 2001, la mayoría de los jefes de hogar son adultos, cuentan con edad entre 35-49 años, seguido del rango de 20-34 y 50-64 años. En los jefes hombres se mantiene la tendencia nacional, predominan las edades entre 35-49 años seguidos del rango de 20-34 años y 50-64 años; mientras que en las jefas mujeres, la edad predominante es entre 35-49 años seguida de rango entre 50-64 y de 65 a más años (ver cuadro 34).

Es importante señalar que es mayor el porcentaje de hombres con edad menor de los 34 años que el de mujeres jefas de hogar. Posiblemente se esté dando un mayor atraso en la edad de unión de las mujeres que de los hombres.

Con respecto al estado conyugal las diferencias son claras entre hombres y mujeres. Mientras que los jefes de hogar son mayoritariamente casados o unidos (64.9 por ciento), las jefas de hogar son fundamentalmente separadas o viudas (22.3 por ciento), esto por la tradición de declarar al hombre como jefe, cuando viven en situación de pareja y esperar estar separada o viuda para declararse jefas de hogar (ver cuadro 34).

**Cuadro 34**  
**Nicaragua: Perfil del jefe(a) del hogar, por sexo**

Edad	Sexo		
	Total	Hombres	Mujeres
	100.0	71.7	28.3
Menor de 20 años	0.7	0.5	0.2
De 20 a 34 años	24.7	21.0	3.7
De 35 a 49 años	35.8	25.6	10.2
De 50 a 64 años	24.4	16.2	8.1
De 65 años y más	14.4	8.4	6.0
<b>Estado conyugal</b>	<b>100.0</b>	<b>71.7</b>	<b>28.3</b>
Unido (a) o juntado	31.9	29.0	2.9
Casado (a)	37.3	35.9	1.4
Separado(a)	16.6	3.6	13.0
Divorciado(a)	1.2	0.2	1.0
Viudo(a)	11.2	1.9	9.3
Soltero(a)	1.8	1.0	0.7
<b>Educación</b>	<b>100.0</b>	<b>71.1</b>	<b>28.3</b>
Ninguno	28.7	19.9	8.8
Primaria	45.7	32.9	12.5
De 1 a 3	19.3	14.0	5.3
De 4 a 6	26.4	18.9	7.4
Secundaria	18.9	13.7	5.3
Universitaria	6.7	5.2	1.5
<b>Categoría Ocupacional</b>	<b>100.0</b>	<b>79.3</b>	<b>20.7</b>
Empleado(a) / obrero (a)	38.0	29.8	8.1
Jornalero(a) / peón	9.1	8.6	0.5
Cuenta propia	41.9	30.9	11.1
Patrón(a) / empresario(a)	10.0	9.1	0.9
<b>Otros</b>	<b>1.0</b>	<b>0.9</b>	<b>0.2</b>

Fuente: INEC, Informe General. Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida, 2001.

El nivel educativo de la mayoría de los jefes de hogar tienen un bajo nivel educativo, solamente el 6.7% tienen nivel superior (ver cuadro 34). Según el sexo, se observan diferencias significativas. Los datos revelan menos preparación de las mujeres, lo que implica más precariedad y menos oportunidades.



En lo que se refiere a la ocupación de los jefes del hogar, la EMNV 2001, indica que el 80 por ciento de los jefes de hogares se encontraban en situación de ocupados la semana anterior a la entrevista; siendo más alto el nivel de ocupación de los jefes masculinos (88 por ciento) que el de las jefas (58 por ciento), esto estaría corroborando la tendencia a declarar a los padres o madres como jefes del hogar, aunque parte de ellos no son económicamente activos.

La categoría ocupacional acentúa las diferencias en género (hay más jefes que jefas ocupadas), en ambos casos los cuenta propia son predominantes (30.9 y 11.1 por ciento respectivamente); seguido de empleado(a) /obrero(a) (29.8 y 8.1 por ciento); mientras hay presencia de jefes que son Jornalero /peón y patrón/ empresario (alrededor de un 9 por ciento, en cada caso), estas categorías no tienen relevancia en la jefatura femenina del hogar (Ver cuadro 34).

## 7. Población Económicamente activa

La Población económicamente activa (PEA) por sexo sufrió cambios significativos. En las mujeres aumentó pasando del 13.6 por ciento de la PEA total en 1950 a 35.7 por ciento en el 2001; mientras que en los hombres sufrió un descenso, pasó de 86.4% en 1950 a 64.3% en el 2001 (ver cuadro 35).

**Cuadro 35**  
**Nicaragua: Estructura de la PEA por sexo**

Años	Total	Hombres	Mujeres
1950	100.0	86.4	13.6
1960	100.0	83.2	16.8
1970	100.0	79.9	20.1
1980	100.0	76.5	23.5
1985	100.0	66.8	33.2
1998	100.0	65.5	34.5
2001	100.0	64.3	35.7

Fuente: 1950-1980 PREALC; 1985 ESDENIC; 1998 y 2001 EMNV.

### • Participación Económica por Sexo

La tasa de participación económica a nivel nacional aumentó entre 1995 y 2001, de 48.1 por ciento a 57.3 por ciento. Cabe destacar que las tasas de participación de los hombres son mayores que las de las mujeres a todos los niveles, notándose más diferencias en el área rural.

Según el sexo, se observa un incremento en las tasas de participación de las mujeres en el nivel nacional y en las áreas urbana y rural (ver cuadro 36).

**Cuadro 36**  
**Nicaragua: Tasa de participación económica por sexo y área de residencia**

Sexo	1995			2001		
	Total	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural
<b>Total</b>	48.1	47.7	48.5	57.3	57.4	57.3
<b>Hombres</b>	69.8	63.5	77.3	75.5	71.4	81.0
<b>Mujeres</b>	27.6	34.1	18.1	40.0	45.0	31.6

Fuente: INEC, Informe General. Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida, 2001.

Podríamos concluir en que a pesar de lo antes descrito, la brecha entre hombres y mujeres ha disminuido en los últimos años

- **La mujer y su condición de actividad**

En este punto debe darse un vistazo al polémico tema de la desocupación abierta, que según la EMNV 2001 es del orden del 11.3 por ciento, como promedio nacional. Al margen de las discrepancias con otras fuentes de información, se observa que de 1993 al 2001, este indicador ha disminuido en dos puntos porcentuales (de 13.4 a 11.3 por ciento), variación que se debe al incremento de la población masculina ocupada tanto del área urbana (de 80.8 en 1993 a 86.7 por ciento en el 2001) como de la rural (de 91.3 por ciento en 1993 a 93.3 por ciento en el 2001); en este mismo período la tasa femenina cayó en menos de un punto porcentual (ver cuadro 37).

**Cuadro 37**  
**Nicaragua: Porcentaje de la población de 10 años y más, por área de residencia y sexo, según condición de actividad. Comparativo 1993, 1998 y 2001**

Condición de Actividad	La república			Urbano			Rural		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>1993</b>									
Total activos	46.4	64.1	30.0	46.3	58.4	35.6	46.7	71.3	21.6
Ocupados	86.6	86.0	87.8	83.5	80.8	87.3	90.8	91.3	88.8
desocupados	13.4	14.0	12.2	16.5	19.2	12.7	9.2	8.7	11.2
<b>1998</b>									
Total activos	54.7	73.6	36.7	54.9	67.9	43.7	54.4	80.2	26.7
Ocupados	88.4	89.4	86.5	86.1	86.1	86.2	91.3	92.5	87.4
desocupados	11.6	10.6	13.5	13.9	13.9	13.8	8.7	7.5	12.6
<b>2001</b>									
Total activos	57.5	75.6	40.2	57.6	71.5	45.3	57.4	81.2	31.7
Ocupados	88.7	89.7	87.0	87.4	86.7	88.3	90.8	93.3	83.8
desocupados	11.3	10.3	13.0	12.6	13.3	11.7	9.2	6.7	16.2

Fuente: INEC, Informe General. Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida, 2001.

En los dos últimos períodos es notablemente superior el porcentaje de mujeres desocupadas, con respecto a los hombres. Este hecho se puede explicar con la situación de que a la fecha actual, aún los roles considerados como “privados”, relacionados con la crianza de los hijos e hijas, atención a los enfermos, atención a los cultivos menores de patio y crianza de aves de corral para la alimentación y otros similares, aún continúan siendo invisibilizados y no son contabilizados en términos económicos (Ver cuadro 37).

La desocupación y subocupación, tanto visible como invisible, obligan al trabajador nicaragüense a la búsqueda constante de mejores oportunidades de trabajo, aunque esto signifique abandonar temporalmente su hogar.

## 8. Acceso de la Mujer a los medios de comunicación masiva

El cuadro siguiente expresa que un tercio de las mujeres consultadas accesan a los tres medios de comunicación: escrita, radial y televisiva (34.7%) (ver cuadro 38).

**Cuadro 38**  
**Nicaragua: Acceso a medios de comunicación de las mujeres**

Medio de comunicación						
Característica	Lee el periódico por lo menos una vez a la semana	Mira la TV Por lo menos una vez a la semana	Escucha la radio por lo menos una vez a la semana	Los tres medios	Ningún medio	Número de mujeres
Área de residencia						
Urbana	54.8	87.8	87.3	47.2	2.6	8,246
Rural	22.8	38.0	79.5	13.3	15.0	4,814
Departamento						
Nueva Segovia	34.8	50.9	88.6	24.6	7.4	412
Jinotega	16.8	26.5	72.2	9.5	22.3	707
Madriz	31.5	46.6	83.1	21.5	12.3	350
Estelí	35.4	72.4	88.7	29.0	5.1	639
Chinandega	45.9	77.3	80.6	34.7	5.8	1,026
León	42.0	78.5	84.2	35.3	5.6	959
Matagalpa	28.9	49.0	80.1	19.4	12.3	1,081
Boaco	33.0	52.0	85.4	24.0	8.6	395
Managua	61.4	92.8	89.2	53.6	1.2	3,883
Masaya	53.1	85.1	85.1	44.7	3.5	696
Chontales	35.9	65.3	83.9	28.5	8.1	380
Granada	47.9	84.9	83.8	40.8	4.9	275
Carazo	43.0	79.4	86.0	35.4	5.2	427
Rivas	37.1	76.7	82.0	30.7	6.8	374
Río san Juan	19.2	40.0	84.8	13.3	10.5	176
RAAN	20.8	23.8	72.1	10.1	24.8	639
RAAS	29.2	37.7	87.9	21.5	8.0	642
Educación						
Sin educación	3.1	30.3	74.0	1.6	21.4	1,884
Primaria 1-3	20.2	47.5	77.6	11.4	12.6	1,900
Primaria 4-6	40.4	66.1	84.5	28.1	6.1	3,264
Secundaria	60.1	89.2	89.4	52.1	1.8	4,715
superior	78.3	94.8	91.0	70.2	0.5	1,297
<b>Total</b>	<b>43.0</b>	<b>69.4</b>	<b>84.4</b>	<b>34.7</b>	<b>7.2</b>	<b>13,060</b>

INEC – MINSA, Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud, 2001.

Según área de residencia se presentan diferencias significativas. El porcentaje de las mujeres que accesan a los tres medios es de un poco menos de la mitad en el área urbana (47.2%), mientras que en el área rural es menos de la cuarta parte (13.3%). Los que miran la TV y los que escuchan radio, en el área urbana son más de las tres cuartas partes, 87.8% y 87.3%, respectivamente; mientras que en el área rural este porcentaje es menor con respecto al área urbana, 38.0% y 79.5%, respectivamente. No obstante la radio es el medio al que la población tienen mayor acceso, mientras que los medios escritos (periódicos) son los de menor acceso, 79.5% y 22.8%, respectivamente (ver cuadro 38).

Es interesante observar que a nivel de los departamentos, los mayores índices de acceso de las mujeres a los tres medios de comunicación están en Managua (53.6%); Masaya (44.7%); Granada (40.8%); Carazo (35.4%); León (35.6%) y Chinandega (34.7%) (ver cuadro 38).

El cuadro muestra como a mayor nivel de escolaridad, mayor porcentaje de la población femenina accesa a los diferentes medios masivos de comunicación y viceversa. Así, las mujeres que accesan a los tres medios de comunicación son el 70.2% de las que tienen un nivel de educación superior; el 52.1% del nivel secundario; 28.1% del nivel de primaria (4-6 años); 11.4% del nivel de primaria (1-3 años) y 1.6% sin nivel de educación (Ver cuadro 38).

## IX. ACCESO DE LAS MUJERES A LAS TIERRAS Y AL CRÉDITO

La Reforma Agraria Sandinista tuvo un impacto significativo en la estructura de la tenencia de la tierra, en términos de la distribución equitativa entre hombres y mujeres, su aporte fue insignificante a pesar de que desde finales de los ochenta la asignación y titulación de parcelas se dio a nombre de la pareja y se dio prioridad a las jefas de hogar, debido a las demandas de la Unidad de la Mujer de la Unión Nacional de Agricultores (UNAG). En este capítulo se abordan aspectos relacionados con el acceso de las mujeres a las tierras y al crédito.

### 1. Titulación de tierras

La titulación de tierras a nombre de la pareja (uniones legales o de hecho) se oficializó en 1995, a través de la Ley 209. La legislación se hizo retroactiva de forma que cubriera a todas las personas a las que la reforma agraria había adjudicado tierras. Y, por gestiones de la Unidad de la Mujer de la UNAG, en 1997, la Asamblea Nacional aprobó una nueva ley sobre la propiedad, Ley 278, que incorpora las disposiciones en torno a la titulación de tierras redistribuidas por el Estado a nombre de la pareja (Deere y León, 2000).

Como resultado de lo anterior, las mujeres beneficiarias de la reforma agraria pasaron de representar el 12.4 por ciento en 1992-1993 a 32.3 por ciento en el 2002, y alcanzaron su máximo en 1997, 41.8 por ciento.

**Cuadro 39**  
**Nicaragua: Beneficiarios de la reforma agraria por sexo. Período 1992-2002)**

Años	Beneficiarios de la Reforma Agraria		
	Total	Hombres	Mujeres
1992-1993	5.969	87,6	12,4
1994	9.330	81,4	18,6
1995	9.899	70,3	29,7
1996	12.473	66,7	33,3
1997	5.669	58,2	41,8
1998	3.012	59,1	40,9
1999	8.619	56,5	43,5
2000	7.699	60,5	39,5
2001	2.502	63,4	36,6
2002	1.848	67,7	32,3

FUENTE: Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), oficina de titulación rural

A nivel municipal, ninguna de las municipalidades cuenta con políticas y estrategias que promuevan el acceso de mujeres a la tierra.

No se han desarrollado en los últimos 4 años proyectos de acceso a la tierra en el sector rural. Solamente se han impulsado proyectos de autoconstrucción de viviendas y no han sido dirigidos a beneficiar de manera particular a las mujeres, aunque estas han sido beneficiadas.

En algunos municipios como Managua, se impulsó un proyecto de titulación de tierras urbanas, y la mayoría de los títulos se extendieron a la pareja.

Según el estudio citado anteriormente, a pesar de los esfuerzos de titulación a favor de las mujeres, estas continúan siendo minoría en la propiedad de la tierra. Según datos de CENAGRO, las mujeres constituyen el 18,3% de los (las) productores (as) agropecuarios (as) individuales propietarios (as) y el 42,5% de ellas se concentra en las explotaciones de menos de 5 manzanas.

La propiedad de la tierra por parte de las mujeres determina su acceso al crédito y por lo tanto su productividad, pues constituye un activo que se puede ofrecer como garantía. Sin embargo, en 1998 y 2002<sup>43</sup>, las mujeres representaron el 42% y 53,9% de los (las) beneficiarios (as) de crédito. Debido a que el monto promedio de los préstamos recibidos por ellas fue muy inferior al de los hombres, su participación en el monto total de crédito fue de tan solo 15,4% y 28,4% en los mismos años.

Esta desigualdad en el acceso al crédito hace que las mujeres tengan menos probabilidades de salir del círculo de pobreza y de dependencia en que se encuentran respecto a los hombres.

## **2. Acceso al crédito**

De acuerdo a un estudio realizado por el FIDEG en 1997, las mujeres constituyeron el 41.4 por ciento y 55.9 por ciento de los/as beneficiarios/as de crédito en 1994 y 1995, respectivamente. Sin embargo, únicamente el 14 por ciento de estas mujeres recibió préstamos del Sistema Financiero Nacional (SFN), cifra que contrasta con el 62 por ciento reportado por los hombres.

Por otro lado, las mujeres recibieron el 11 por ciento y 19 por ciento del monto total financiado por el SFN, y los hombres el 76 por ciento y 60 por ciento, en los mismos años. Estas diferencias eran más marcadas en el área rural.

En un reciente estudio sobre el perfil de género en la economía nicaragüense se dice que en el nuevo contexto de la apertura comercial, el acceso al crédito no ha variado. Y, citando un estudio realizado por Argurto y Guido en el 2001, se señala que en 1998 y el 2002, las mujeres representaron el 42.0% y 53.9 por ciento de los/as beneficiarios/as de crédito. El monto promedio de los préstamos recibidos por las mujeres en 1998 y 2002 fue de C\$4,204.00 y 4,780.00 respectivamente, y representó el 25.1 por ciento y 34 por ciento de los montos recibidos por los hombres en los mismos años.

Según el mismo estudio la brecha entre hombres y mujeres disminuyó por la disminución del monto de los hombres y no por que haya aumentado el monto de las mujeres.

Por consiguiente, el acceso al crédito asignado a las mujeres, particularmente el crédito para inversión limita la posibilidad de desarrollo de los negocios o empresas a su cargo, y por consiguiente el nivel de sus ingresos.

En el ámbito local, por otra parte, no existen en este momento, políticas definidas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres al crédito.

## **3. Productores según el sexo**

El cuadro siguiente muestra como el porcentaje de mujeres productoras en una muestra de 15 municipios agricultores, es hasta cuatro veces menor que el porcentaje de hombres productores. Ello es muestra de la brecha de género existente.

---

<sup>43</sup> Opus Cit.

**Cuadro 40**  
**Brecha de Género en el Número de Productores Agropecuarios por Municipio en 15 municipios de Nicaragua**

Municipio	Número total de productores			Porcentaje por sexo		Razón H/M
	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres	
San Juan de Río Coco	1742	1358	384	78.0%	22.0%	3.5
Jalapa	2769	2427	342	87.6%	12.4%	7.1
Quilalí	1485	1263	222	85.1%	14.9%	5.7
Jícaro	1850	1551	299	83.8%	16.2%	5.2
Murra	1308	1108	200	84.7%	15.3%	5.5
Wiwilí – Nueva Segovia	1218	1078	140	88.5%	11.5%	7.7
El Tuma – La Dalia	2927	2423	504	82.8%	17.2%	4.8
Rancho Grande	2302	1912	390	83.1%	16.9%	4.9
Wiwilí – Jinotega	4986	4262	724	85.5%	14.5%	5.9
El Cuá	3258	2651	607	81.4%	18.6%	4.4
San José de Bocay	3720	3275	445	88.0%	12.0%	7.4
San Sebastián de Yalí	2158	1851	307	85.8%	14.2%	6.0
La Concordia	549	492	57	89.6%	10.4%	8.6
San Rafael del Norte	1303	1107	196	85.0%	15.0%	5.6
Santa María de Pantasma	3599	3217	382	89.4%	10.6%	8.4
<b>TOTALES</b>	<b>35,174</b>	<b>29,975</b>	<b>5,199</b>	<b>85.2%</b>	<b>14.8%</b>	<b>5.8</b>

*Fuente: INEC, Censo Agropecuario 2001*

Podría concluirse que las mujeres tienen limitado acceso a los recursos productivos, esencialmente la propiedad de la tierra o de las empresas. Y, por consiguiente, poco accedan a créditos.

## CONCLUSION

El Diagnóstico Nacional sobre “Género en el Desarrollo Municipal” que aquí se presenta, ha sido elaborado en el marco de la Cooperación Técnica que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) aplica en el Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal (INIFOM), y tiene como objetivo principal servir de insumo para la implementación del Módulo que permitirá la inserción del enfoque de género en el Sistema de Planificación Municipal.

El diagnóstico se realizó de manera rápida haciendo uso de técnicas de recopilación de datos cuantitativos –encuestas a 102 municipalidades-, y cualitativos –entrevistas a informantes claves del nacional y municipal-.

Los 5 ejes temáticos alrededor de los cuales se realiza el Diagnóstico Nacional sobre Género y Desarrollo Municipal son: Acceso de las mujeres al poder municipal, Participación de las mujeres en la Gestión Municipal, Institucionalización del enfoque de género en los municipios, Inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los bienes y servicios entregados a las comunidades y Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos. Y, a partir de los mismos se llega a las siguientes conclusiones.

### 1. Las estadísticas de género en los municipios

Nicaragua adolece de estadísticas de género, dado que las verdaderas estadísticas de género comprenden aquellas fuentes de información que, desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos, persigue recoger con acuciosidad la especificidad de la situación social de las mujeres con relación a los hombres: los aspectos que les distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales. No pretenden sólo registrar la particularidad de los comportamientos humanos en virtud de la diferenciación sexual, sino captar la red de relaciones y procesos sociales que resultan centrales, estratégicos en el mantenimiento y/o la reproducción de la inequidad entre hombres y mujeres.

Podría decirse que las estadísticas de género pretenden servir como elemento de diagnóstico y material de insumo para los usuarios, los analistas sociales y los responsables de las acciones de intervención gubernamental; y de sensibilización de los diversos actores sociales respecto de la desigualdad de género en nuestras sociedades. A nuestro parecer el logro de un Sistema de información municipal con perspectiva de género pasa por replantear el marco conceptual de todas las fuentes de información existentes, esfuerzo por sí enorme, que amerita una atinada coordinación de las diversas instancias implicadas en el proceso de producción de información.

Con relación a ello, la mayoría de las municipalidades no cuenta con sus estadísticas actualizadas, y quienes cuentan con ellas las poseen en forma generalizada, sin tomar en cuenta la diversidad de género. En la mayor parte de los casos las estadísticas no están desagregadas por sexo o no toman en cuenta aspectos centrales para las mujeres, ligados a sus responsabilidades reproductivas. Otras veces no se desagregan y diferencian aspectos territoriales, por grupos de edad, ocupación, origen étnico, etc. Esto dificulta conocer las diferencias no sólo entre hombres y mujeres sino también entre las propias mujeres.

### 2. Acceso de las mujeres al poder municipal

Con relación al acceso de las mujeres al poder local, podemos concluir que muchas mujeres nicaragüenses se han venido incorporando de manera beligerante a la vida pública y política del país, lo cual se aprecia en la cantidad de mujeres que han logrado diferentes cargos e elección popular y en el incremento de su participación en los diferentes poderes del estado. Sin embargo, la participación de las mujeres en cargos



de toma de decisiones en el nivel municipal es menor que la de los hombres. Al 2004, se encontró que solo el 12.7% de las municipalidades consultadas cuenta con Alcaldesas mujeres y el 30.4% con vice alcaldesas, lo que evidencia las escasas oportunidades con que cuentan las mujeres para acceso a cargos públicos.

Es importante señalar que las leyes de Nicaragua de manera explícita otorgan los mismos derechos a mujeres y hombres. La Constitución Política de la República, es su artículo 27 señala que todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho a igual protección; y no habrá discriminación por motivos de sexo, entre otros. Sin embargo, a pesar de que el Estado reconoce igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la vida política y social del país, en la realidad las mujeres no cuentan con las mismas oportunidades que los hombres para hacerlo efectivo. Esto se evidencia en el menor porcentaje de mujeres que de hombres que acceden a cargos públicos de elección y a cargos de dirección y donde se toman decisiones. Así, al 2004, la participación de la mujer en el poder municipal como concejales propietarias y suplentes es escasa, tanto en las propietarias como en las suplentes. De 670 concejales(as) propietarios(as) existentes en los 102 municipios estudiados, son mujeres sólo el 26.6% (178 concejales propietarias), y son suplentes el 17.6% (118 concejales suplentes).

Además, en las municipalidades, la mayor parte del personal administrativo es hombre y las mujeres en cargos administrativos de dirección son escasas.

### **3. Institucionalización del enfoque de género en los municipios**

La institucionalización del enfoque de género en la mayoría de los municipios estudiados es incipiente. La mayor incorporación del enfoque de género se encuentra en el proceso de consulta que se hace en las diferentes mesas o comisiones de los Comités de Desarrollo, pero no se toma en cuenta este elemento en los documentos impresos que contienen dichos planes. Los presupuestos y planes de inversión de la mayoría de los municipios estudiados tampoco no contemplan el enfoque de género. No se logran visualizar proyectos de beneficio a las mujeres.

Ha sido notorio que la mayoría de las municipalidades no maneja datos de las diferentes instituciones, sectores y organismos del municipio ni globales, ni desagregados por sexo que permitan analizar la condición y situación de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, económica y política del municipio. Además, son pocas las municipalidades que cuentan con diagnósticos municipales que incorporen el enfoque de género.

Podría decirse que en la implementación del Sistema de planificación Estratégica Municipal, se destacan algunos municipios como Estelí, Matagalpa y León, entre otros. Sin embargo, en la mayoría de municipios no se ha iniciado este proceso, y en aquellos que manifiestan que cuentan con un Plan de Desarrollo Municipal aprobado, en ejecución o en borrador, son pocos los que dicen que cuentan con planes con enfoque de género.

La Secretaría de Coordinación y Estrategias de la Presidencia ya citada señala, en un diagnóstico realizado en el 2003, que no se encuentra desarrollado el tema de género en los presupuestos nacionales y locales ni las oportunidades de participación directa de Organizaciones de la Sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal (SECEP, 2003). Sin embargo, se dan algunas experiencias de consultas participativas para su incorporación, tal es el caso de la municipalidad de Boaco que desarrolló un proceso de consulta para la elaboración del presupuesto municipal para el 2005 en el que se hacen grandes esfuerzos porque se incorpore el enfoque de género en dicho presupuesto.

En cuanto a las municipalidades que cuentan con una ordenanza que favorezca a las mujeres o refleje el enfoque de género, este porcentaje es bajo, sólo siete de cada cien municipios consultados dice que cuenta con ella. Lastimosamente no se pudo comprobar lo dicho por los informantes, con excepción de los municipios de Matagalpa y Boaco.

Un elemento identificado en este diagnóstico es la falta de formación en género de la mayor parte de los gobernantes municipales y de los equipos técnicos de planificación. En la mayoría de las municipalidades es poco el personal que ha recibido alguna capacitación sobre esta temática.

#### **4. Participación de las mujeres en la Gestión Municipal**

El Sistema de Planificación Estratégica del Desarrollo Municipal promovida por el INIFOM supone para su realización como condición “sine quanum”, la participación de diferentes actores en distintas etapas del proceso. Sin embargo, no todos las municipalidades promueven esta participación. Con el diagnóstico se evidencia que esta participación se da con distinta intensidad en los municipios que lo han iniciado, y la participación de la mujer en mesas de concertación y en el Comité es menor que la de hombres en muchos de los casos.

Además, se logra evidenciar que en una buena parte de municipios se practica una gestión municipal participativa promovida desde las municipalidades, a través del impulso de distintos mecanismos de participación que fortalecen el poder local. Esto se expresa en las diferentes organizaciones comunitarias y territoriales de comarcas y barrios que se han formado en la mayoría de los municipios y en la participación de sus líderes en los Comités de Desarrollo y mesas o Comités de Desarrollo.

En cuanto a la relación entre mujeres y hombres que participan se identifica que es menor la participación de las mujeres que la de hombres con algunas excepciones. De manera general, mientras dos tercios de los hombres participan en los Comités de Desarrollo de los Municipios, este porcentaje es menor en las mujeres, la tercera parte. En los sectores sociales la representación de las mujeres es casi igual a la de hombres, mientras que en los que representan a las Organizaciones No Gubernamentales el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres. Las mujeres representan en menor porcentaje que los hombres a las instituciones, a los gremios, las asociaciones, al sector privado y a las iglesias.

#### **5. Inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los bienes y servicios entregados a las comunidades**

Si bien los Gobiernos municipales prestan competencias propias, que se conocen como tradicionales: recolección de basura, limpieza de calles, administración y mantenimiento de mercados, cementerios, rastros o mataderos, entre otros y que son de beneficio de hombres y de mujeres, en la mayoría de los casos, estos gobiernos no visibilizan a las mujeres como beneficiarias de los mismos.

Las desigualdades de género no siempre son evidentes a simple vista, se encuentran muchas veces incorporadas a la cultura de un pueblo y pasan a formar parte de la vida cotidiana y con el sentido común con el que nos desenvolvemos diariamente. La mayoría de las municipalidades no cuentan con información estadística sobre los beneficiarios/as de cada uno de los servicios que prestan las municipalidades, desagregada por sexo, lo que no permite evidenciar las desigualdades de género. Por consiguiente, no se toman medidas para superar estas desigualdades y apuntar a un desarrollo local en el que ambos sexos contribuyan a su sostenimiento, y se benefician del mismo.

Los datos también muestran la carencia de proyectos que favorezcan a las mujeres en la mayor parte de las municipalidades estudiadas. Los presupuestos y planes de inversión con que cuentan los municipios no considerar el enfoque de género.

## **6. Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos**

Las municipalidades que poseen políticas y estrategias municipales de recursos humanos que den oportunidades de empleo a la mujer son pocas.

A pesar de que en los años 2000 y 2002, según un Diagnóstico realizado por la SECEP, 10 de 33 municipios consultados contaban con un procedimiento escrito para la selección de personal de la municipalidad (21.0%), lo que era considerado como la mayor debilidad de las municipalidades en materia de selección de personal, dado que fomenta la discrecionalidad en la selección del personal municipal. En el presente diagnóstico, se identifica que la mayor parte de las municipalidades no cuenta con una política de Recursos humanos a nivel municipal con enfoque de género.

Las municipalidades que dicen que cuentan con una Política de Recursos Humanos con enfoque de género en ejecución son siete, lo que equivale al 6.9% de los 102 municipios consultados, siendo éstas las municipalidades siguientes: Tisma, Nindirí, Santa Teresa, Río Blanco, Yalaguina, Santo Domingo y Acoyapa. A pesar de ello, queda también mostrado que son los hombres los más beneficiados con las políticas de Recursos humanos que en la realidad se ponen en práctica en las municipalidades del país. Sólo una tercera parte de los nuevos cargos beneficiaron a mujeres siendo a cargos de dirección una de cada diez nombradas.

## **7. Políticas y estrategias municipales de crédito y acceso a la propiedad dirigidas a las mujeres**

Las municipalidades no poseen políticas y estrategias municipales de crédito y acceso a la propiedad dirigidas a las mujeres. Aunque en muchos municipios diferentes organizaciones ponen en práctica acciones que benefician a las mujeres con créditos para pequeñas empresas o negocios y para que accedan a la propiedad.

Tal es el caso del municipio de San Ramón y Ciudad Darío en el que Organizaciones no Gubernamentales implementan políticas y estrategias de crédito y acceso a la propiedad dirigidas a las mujeres.

## **8. Otras políticas y estrategias municipales de carácter socioeconómicas de beneficio a las mujeres**

Fue evidente la insuficiente información estadística en el ámbito económico, social, cultural y político que se maneja en los municipios. También se evidenció, que en muchas de las delegaciones donde existe información estadística, ésta no está desagregada por sexo o bien no aborda todos los aspectos involucrados o tiende a valorar de manera desigual el aporte de la mujer y del hombre. Esto quizás se deba en parte al poco manejo del enfoque de género que se tiene en estas delegaciones municipales, y en otra, a que la información sobre dichos aspectos -económicos, social, cultural y políticos-, sean manejados de manera centralizada por los diferentes ministerios e instituciones y que los municipios sean solamente receptores y transmisores de la información estadística hacia el nivel central. De ahí que la información que se presentara sobre esta temática sea la manejada por las instituciones del estado y Organizaciones no Gubernamentales (ONG) desde el nivel central.

A pesar de la insuficiente información suministrada por los municipios se logran identificar algunos elementos críticos en la situación que atraviesa la población.

Algunos de estos elementos críticos son: la emigración, la violencia familiar, la morbilidad en las mujeres y los niveles de analfabetismo entre otros.

El fenómeno de la migración internacional en Nicaragua en la actualidad es alto. En la década de los setenta y ochenta los/as nicaragüenses en el exterior representaban menos del 3.0% de la población total del país. En la década de los noventa esta proporción llegó al 13.0%. Hasta el 2001, los principales destinos eran Costa Rica y Estados Unidos, 69.0% y 29.0% del total de migrantes, respectivamente (Torres, 2003). Se estima que en Costa Rica hay unos 350,000 migrantes nicaragüenses indocumentados, y que el flujo anual es de 20 a 30 mil personas. Se identifica en el diagnóstico una creciente participación de las mujeres en los flujos migratorios; no obstante, los hombres continúan siendo predominantes a nivel nacional y en el área rural. Es importante señalar que en muchos municipios hay comunidades de solo niños y de muy mayores debido al alto índice de emigración.

Datos recientes proporcionados por las Comisarías de la Mujer y la Niñez, muestran que las denuncias por delitos de orden sexual no registran variaciones significativas entre el año 2000 y 2001, mientras habían disminuido las denuncias por delito de violencia intra familiar. Mientras que la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDESA) 1998, suministra información que permite llamar la atención sobre el hecho de que una de cada tres mujeres nicaragüenses reportó haber sido objeto de alguna forma de violencia.

La Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida del 2001, señala que las mujeres se enferman más que los hombres, relacionando este hecho a la constante priorización que la mujer está obligada a hacer en relación a los y las hijas y demás miembros de la familia, en cuanto a la atención en salud se refiere; asimismo este hecho está relacionado con el tiempo que tiene que invertir la mujer en la multiplicidad de roles de género que la sociedad le ha asignado y al consecuente desgaste físico que experimenta.

Cabe señalar, que el área de educación es la que, probablemente ha presentado más avances en la superación de la discriminación de género, con una escolarización bastante aproximada entre hombres y mujeres. Sin embargo, a como se señala en un estudio realizado en el 2003 “los contenidos programáticos, los libros de texto y los materiales didácticos que utilizan tanto estudiantes como personal docente suelen contener elementos sexistas que reafirman la figura de los hombres en su rol tradicional y en su papel protagónico dentro de la sociedad, mientras a las mujeres se les presenta asumiendo papeles de segunda importancia. Igualmente el profesorado tiende a transmitir, consciente o inconscientemente, mensajes explícitos y ocultos sobre los principios que regulan lo que es ser hombre y ser mujer y las formas en que deben de interactuar” (Tinoco, 2003:11).

Toda esta problemática identificada en el diagnóstico afecta de manera directa la gestión municipal ya que los pobladores donde primero recurren a plantear sus necesidades es en la municipalidad. De ahí la importancia de desarrollar una gestión municipal participativa que permita que todos los actores locales se involucren en la búsqueda de solución a los problemas. De no ser así, no se podrá dar una respuesta integral a dicha problemática. Y a como se distingue, las mujeres son las más afectadas y por consecuencia la incorporación del enfoque de género en la gestión municipal es más que necesaria.

A continuación algunas recomendaciones al respecto.

## RECOMENDACIONES

Dado que corresponde al Estado promover la participación ciudadana, y habiendo aprobado una ley de Participación ciudadana, y que los derechos ciudadanos son iguales para hombres que para mujeres, corresponde al Estado promover la presencia igualitaria de las mujeres en todos los niveles de la administración pública, contribuyendo así a eliminar la discriminación de la mujer en el acceso y promoción dentro de la misma.

Una recomendación es que el Estado, por medio de sus órganos competentes debe promover la investigación científica sobre la igualdad de oportunidades y, debe crear o mejorar la producción, difusión y evaluación de los registros estadísticos, sobre la condición y situación de hombres y mujeres y su evolución en los distintos ámbitos de la vida social, con el fin de establecer periódicamente las prácticas de igualdad de oportunidades.

Las municipalidades deben adoptar medidas tendientes a contar con un Sistema de Registro donde se diferencie el sexo de las/os usuarias/os.

Siendo que la mayoría de las municipalidades no cuentan con información estadística sobre los beneficiarios/as de cada uno de los servicios que prestan las municipalidades, desagregada por sexo, lo que no permite evidenciar las desigualdades de género. Para poder superar estas limitaciones, es preciso avanzar en un cambio cultural, lo que solo es posible con el desarrollo de una conciencia social alrededor del tema de género, que reconozca las desigualdades y que de cuenta de la necesidad de superarlas, emprendiendo acciones concretas.

Por consiguiente, se hace necesario que las municipalidades promuevan un programa permanente y continuo de sensibilización y capacitación a los diversos actores que existen en el municipio y que intervienen en el desarrollo de políticas y programas a nivel local, tales como los que intervienen en la toma de decisiones ya sea de carácter político, o de carácter técnico; los funcionarios/as municipales y técnicos de otras instituciones que ponen en marcha las políticas, programas y proyectos, que son los aliados claves en el momento de implementar acciones, y todas las personas que participan en los planes y programas, ya sea como miembros de comisiones territoriales, urbanas y rurales, o en mesas de concertación o como colaboradoras /os o como beneficiarias/os.

En los municipios se deben desarrollar capacidades técnicas en el ámbito del diagnóstico, planificación y uso de metodologías con perspectivas de género en funcionarios municipales que se desempeñan en áreas de planificación, prestación de servicios y relaciones con la comunidad.

Podría también darse una asesoría técnica a las municipalidades para la formulación e implementación de políticas y programas con enfoque de género o que favorezcan a las mujeres.

La planificación que se haga en los municipios debe ser con enfoque de género. Es decir que los conceptos, metodologías y estrategias que se propongan deben contribuir a transformar el territorio y a construir un territorio local donde tanto hombres como mujeres puedan contribuir al desarrollo. Deben además, abrir espacios de participación para todos los habitantes: hombres y mujeres y a generar nuevos modelos de desarrollo local integral, flexibilizando las relaciones de poder existentes entre los géneros.

La planificación de programas y proyectos deben hacerse desde el espacio local y debe estar estrechamente relacionada con las características del entorno y sus habitantes. La incorporación del enfoque de género en la planificación del desarrollo a nivel de los municipios debe constituir un aporte al

desarrollo local y asumir las particularidades de hombres y mujeres. Por consiguiente, se debe promover la formulación de proyectos desde una perspectiva integral, no sólo con equidad social, sino también con equidad de género.

Para que las municipalidades puedan desarrollar un proceso de planificación de manera participativa y con equidad de género deberán desarrollar un trabajo continuo y permanente para promover la participación de la comunidad y de manera particular para dar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en la gestión.

También se hace necesario que las/os gobernantes municipales deben mantener una vinculación permanente y continua con las/os representantes de Instituciones del Estado, de ONG's, sector privado, asociaciones, gremios y sector religioso para motivarlos, e integrarlos activamente en el proceso.

Otro elemento importante a considerar es que a los diferentes actores del desarrollo del municipio deben ser considerados por la municipalidad no como objetos del desarrollo, sino como sujetos. Por consiguiente debe mantenerlos informados del quehacer de la misma, tanto en los aspectos técnicos y logros de los procesos como de los aspectos financieros.

Los presupuestos y planes de inversión también deben considerar el enfoque de género. De no ser así, las mujeres no serán tomadas en cuenta como beneficiaria de los distintos proyectos que se ejecuten.

La información del sistema de planificación debe incorporar indicadores de género, lo que permitiría estar haciendo presente permanentemente esta variable en el sistema de planificación estratégica del Desarrollo.

Los diagnósticos que se realicen en los municipios desde la municipalidad, las instituciones, sectores o los ONG sobre la población de un territorio deben considerar la situación de las mujeres, y deben tratar de contar con series estadísticas que permitan identificar las diferencias entre hombres y mujeres. Un diagnóstico municipal y local que no tenga en cuenta las desigualdades de género no puede suministrar insumos que permitan desarrollar una propuesta de desarrollo integral de su población.

El diagnóstico de género trata de identificar las implicaciones particulares de problemas de desarrollo específicos para hombres y mujeres y las relaciones entre ellos. De ahí que los diagnósticos que se realicen en los municipios o localidades deben tener en cuenta las relaciones de género que se establecen de manera cotidiana, tanto en el espacio privado como en el público, entre hombres y mujeres. Este debe abarcar la esfera de la producción, de las relaciones familiares y sociales y el campo de la política.

Evidentemente que la sensibilización y el empoderamiento sobre el enfoque de género en el desarrollo local requiere de tiempo y persistencia para que la perspectiva de género se instale efectivamente en las prácticas cotidianas de la municipalidad. Por consiguiente, debe ser preocupación del Estado capacitar al personal administrativo de las diferentes instituciones.

Los gobernantes y tomadores de decisiones, así como los que participan en el proceso de planificación como colaboradoras/es o como beneficiarias/os deben ser sensibilizados en materia de género. Para ello, es necesario realizar desde las municipalidades acciones de sensibilización que entreguen conceptos básicos de la teoría de género y permitan desarrollar una sensibilidad respecto a la importancia de incorporar la perspectiva de género en las acciones de desarrollo municipal y local.

Debe lograrse que estos actores claves del municipio expresen su voluntad de incorporar el enfoque de género, no sólo en el discurso, sino también a través de acciones y recursos que permitan emprender el análisis y el diagnóstico de género y luego operacionalizar los conceptos en la práctica.

El impulso del desarrollo económico local con enfoque de género es más que importante, es necesario. La ejecución de programas de crédito para las mujeres y de políticas que les permita acceder a una vivienda digna y a un empleo también se necesita.

En los municipios se debe desarrollar programas que faciliten el acceso equitativo de hombres y de mujeres a recursos productivos: tierra, crédito y asistencia técnica. Y, promover y facilitar programas de formación en temas productivos y de mercado dirigidos a las mujeres propietarias de empresas y negocios de todo tipo para que contribuyan a su inserción en las cadenas de comercialización y del mercado nacional e internacional en condiciones más favorables.

Los planes estratégicos del Desarrollo de los municipios deben incorporar programas dirigidos a microempresarias, a fin de apoyarlas para que creen y desarrollen sus propios negocios. Estos programas deben ofrecer servicios de información y asistencia técnica, así como ampliar el acceso al crédito, tecnología y otros recursos productivos.

Los Planes Estratégicos de Desarrollo deben incorporar programas de salud que apoyen las necesidades de las mujeres trabajadoras, en horarios de atención compatibles con la jornada de trabajo. Deben incorporar programas que busquen como mejorar la cobertura de cuidado infantil para que estas mujeres puedan trabajar remuneradamente. Y, programas que faciliten el acceso a la educación de las mujeres para que ellas completen su escolaridad básica y puedan optar a mejores empleos. Y, programas especiales de vivienda dirigidos a mujeres jefas de hogar y generar mecanismos o estrategias para la difusión de información que permita a las mujeres conocer y ejercer sus derechos.

Todo esto nos empuja a consensuar un concepto de desarrollo económico centrado en lo humano que permita disminuir los índices de pobreza, de violencia familiar y de emigración. Y desde luego que urge una capacitación a todos los niveles en asuntos de género para que la brecha de género existente disminuya.

## BIBLIOGRAFIA

- Agurto, Sonia y Guido, Alejandra (2001), Mujeres. Pilares fundamentales de la economía nicaragüense, Managua, FIDEG.
- Aportes de la Comisión de Género al Guión del Sistema de Planificación Municipal, s.f. INIFOM,
- BCN-INEC (2001), Encuesta Nacional de Ingreso y Gastos de Hogares 1998-1999, Managua, BCN-INEC.
- Centro de Análisis Socio Cultural (CASC-UCA), Cultura Política y Descentralización en Nicaragua, Managua, 2002.
- Castillo Venerio, Marcelina, Percepción del Desarrollo y formas de gestión en los municipios de Nicaragua, PRODEMU-DANIDA, Junio, 2004.
- Constitución Nacional de la República. Nicaragua, 1987.
- Compendio Estadístico 1990-1999. Dirección de Estadísticas Sociodemográficas, Managua, INEC, 2001.
- Cuestiones de Población, Managua, UNFPA, 2001.
- VII Censo de Población y III de Vivienda, Nicaragua, INEC, 1995.
- Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida. Informe General, MECOVI. (sf)
- II Censo Nacional Agropecuario (CENAGRO). Edición Electrónica. (sf)
- Decreto No. 37-2003, de Reforma al Decreto Creador del FISE del 13/12/1990. Managua, 24/04/2003.
- Diagnóstico de Género. Ocón, Lola, PRODELSA. Enero-Febrero 2004.
- Diagnóstico Municipal, Organización y Gestión de Recursos Humanos. PROFIM- INIFOM, 2000.
- Encuesta Sociodemográfica Nicaragüense, ESDENIC 85. Tabulaciones Básicas, Managua, INEC, 1989.
- Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud, ENDESA, 2001, Managua, INEC-MINSA.
- Encuesta de opinión sobre impactos de la descentralización y fortalecimiento municipal en municipios de la región Sur-Oriente. PROFODEM-GTZ, Nicaragua, 2003.
- El Desarrollo Humano en Nicaragua, 2002, Las Condiciones de la Esperanza, Managua, PNUD.
- Espinoza G, Isolda. Perfil de Género de la Economía nicaragüense en el nuevo contexto de la apertura comercial. UNIFEM, Managua, 2004.
- Estado de la Población Mundial, 2003. Inversiones en su salud y sus derechos. UNFPA, 2003.
- Estrategia Reforzada de Crecimiento Económico y Reducción de la Pobreza, Consejo Nacional de Planificación Económica Social (CONPES), Managua, 2000.



INEC, INIM, PNUD, Diagnóstico realizado de cara al proyecto Sistema de Información para seguimiento de la situación de las mujeres en Nicaragua, SISESIM, 2000.

Informe sobre Desarrollo Humano, 2004. PNUD, 2004.

Ley de Municipios y su Reglamento con sus reformas.

Ley Creadora del INIM, 1987.

Los municipios en la gestión pública, Diagnóstico y Análisis, 2003. Secretaría de Coordinación y Estrategias (SECEP), Presidencia de la República, 2003.

Metas de Desarrollo, Seguimiento a la Cumbre del Milenio”, Primer Informe Preliminar, PNUD, 2003, Managua.

Mujeres: Brechas de desigualdad, diagnóstico de la situación de las mujeres en Nicaragua: bases para una ley de igualdad de oportunidades, Managua, sept. 2000

Nicaragua: Experiencias de Gestión Municipal, CASC-UCA, Managua, 2002.

Objetivos de desarrollo del Milenio y Metas Nacionales en Nicaragua. Escenarios de inversión social al 2015, para alcanzar los objetivos en educación, salud, agua y saneamiento. Sistema de Naciones Unidas. Sf.

Plan Ambiental de Nicaragua, 2001-2005, MARENA, 2001.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El desarrollo humano en Nicaragua 2002. Las condiciones de la esperanza/ PNUD. 1ª ed. –Managua: PNUD, 2002.

Renzi, María Rosa, y Agurto, Sonia. La Esperanza tiene rostro de mujer. La Economía nicaragüense desde una Perspectiva de género, FIDEG, Managua, 1997.

Sistema de Planificación Municipal, cartillas de capacitación, INIFOM, Nicaragua, 2003.

TORs Consultoría Nacional CT, BID-INIFOM.

## **ANEXOS**

**CUESTIONARIO APLICADO EN LAS MUNICIPALIDADES  
COOPERACION TECNICA BID-INIFOM  
“Género y desarrollo municipal”  
Diagnóstico Nacional - Encuesta**

Municipio: \_\_\_\_\_ Cabecera municipal: \_\_\_\_\_

Departamento \_\_\_\_\_

**I. El acceso de Mujeres al poder en el nivel local – tanto dentro de las estructuras de organización comunitaria como dentro de los gobiernos municipales**

**1) Participación de mujeres en el Gobierno municipal (Alcalde/sa, Secretario del Concejo o Concejal)**

DESCRIPCION	No. de mujeres	Total de hombres y mujeres
Alcalde/sa		
Vice-Alcaldía		
Concejales propietarios incluyendo el alcalde/sa		
Concejales suplentes		
Secretario/a del Concejo		

**2) Participación de mujeres en la gestión municipal (Secretario del Concejo, Administrador)**

DESCRIPCION	No. de mujeres	Total de hombres y mujeres	No. de mujeres en cargos de dirección
Equipo técnico Municipal			
Personal de la alcaldía			
Asesoría			
Consultoría			

**3) Participación de mujeres en el Comité de Desarrollo Municipal (Directiva del CDM)**

	No. de mujeres	Total de participantes
Concejales/as		
Representantes de los sectores (MECD, MINSA, MARENA, etc.)		
Representantes de las Iglesias (católica y evangélicas)		
Representante de la empresa privada		
Representantes de ONG		
Representantes de gremios		
Representantes de asociaciones		
Representantes de Instituciones (Policía, Contraloría, etc.)		
Líderes/as territoriales		
Otras		

#### 4) Organización comunitaria (Planificación o de atención a la comunidad)

DESCRIPCION	Número de mujeres participando	No. de mujeres lideresas	Total de participantes (hombres y mujeres)
Comités Territoriales			
Comités comunitarios Rurales			
Comités comunitarios Urbanos			

5) Participación de mujeres como delegadas o representantes en Instituciones del Estado (Alcalde o de Planificación o CDM)

DESCRIPCION	Delegado/a o representante/a (Marque X)	
	Hombre	Mujer
MECD		
MINSA		
MARENA		
MAGFOR		
IDR		
INIFOM		
POLICIA		
MINGOB		
OTRA		

**II. Las oportunidades de participación directa de organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal**

- 1) Cuáles considera Ud. que son las organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en su municipio? (Directiva del CDM y/o Mesa de Mujeres)

[illegible]

2. Diga nombres, direcciones y teléfonos de funcionarios y consultores de ONG que tienen experiencia de género que puedan ser contactados con la finalidad de generar asociación o alianza estratégica a nivel local para impulsar procesos? (Directiva del CDM o Planificación de la Alcaldía)

Nombre de Actores clave	Organismo	Dirección	Teléfono	Emaill

3. Diga nombres, direcciones y teléfonos de los comités o consejos municipales y funcionarios del gobierno local tienen con experiencia en género que puedan ser contactados con la finalidad de generar asociación o alianza estratégica a nivel local para impulsar procesos? (Directiva del CDM)

Nombre de Actores clave	Organismo	Dirección	Teléfono	Emaill

**III. El diseño y entrega de bienes y servicios municipales (sociales y reproductivos) y cómo responden a las necesidades específicas de las mujeres (Servicios municipales y/o financiero)**

- 1) Cuáles son los servicios municipales que ofrece la Alcaldía y a qué porcentaje de mujeres beneficia?

Servicios municipales	% de mujeres a las que beneficia	Cantidad de beneficiados
Mercado		
Basura		
Cementerio		
Rastro		
Registro Civil de las personas		
Registro del ganado (fierros)		
Otros		

**Observación:** \_\_\_\_\_

- 2) Podría indicar cuáles son los beneficios que cada servicio da a las mujeres?

Tipo de Servicio municipal	Beneficio (s) que reciben las mujeres	Modalidad del servicio	
		Centralizado	Descentralizado
Mercado			
Basura			
Cementerio			
Rastro			
Registro Civil de las personas			
Registro de ganado (fierros)			
Otros			

- 3) Qué competencias (proyectos y programas) realiza la Alcaldía y a qué porcentaje de mujeres beneficia? (Proyectos o de Obras) Utilice otra hoja si es necesario.

Competencias municipales	% de mujeres a las que beneficia	Cantidad de beneficiados
Educación		
Salud		
Otros		

**IV. Los niveles de representación y oportunidades de empleo para la mujer como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos. (Recursos Humanos)**

- 1) Existe una política de recursos humanos municipal con enfoque de género?  
Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_ (Si la respuesta es si, responda las siguientes preguntas)

- 2) Si hay, en qué estado se encuentra? A nivel de idea\_\_\_\_ Borrador\_\_\_\_  
En fase de discusión\_\_\_\_ Aprobada\_\_\_\_ En ejecución\_\_\_\_

- 3) Si hay, enumere tres resultados concretos de la aplicación de una política de recursos humanos con enfoque de género.

---



---



---

- 4) En los últimos 4 años, cuántos nuevos empleos se otorgaron en la alcaldía\_\_\_\_\_, y de éstos cuántos a mujeres \_\_\_\_\_.

- 5) Cuántos de los nuevos puestos otorgados a mujeres en los últimos 4 años fueron directivos? \_\_\_\_\_.

- 6) En los últimos 4 años, cuántos movimientos de personal y promociones se dieron en los últimos cuatro años \_\_\_\_\_, de éstos cuántos beneficiaron a mujeres \_\_\_\_\_.

- 7) Cuántos de los movimientos y promociones dados en los últimos 4 años, que beneficiaron a mujeres fueron a cargos de dirección \_\_\_\_\_.

**V. La definición de estrategias de desarrollo y la definición de recursos dentro de los presupuestos al nivel local y nacional que rescaten las prácticas de género. (Dirección de Planificación o proyectos)**

- 1) El presupuesto municipal cuenta con una partida específica para proyectos que beneficien a mujeres? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- 2) Si dijo que si, qué porcentaje representa del total? \_\_\_\_\_
- 3) En qué estado se encuentra el proceso de planificación estratégica en su municipio?  
En proceso \_\_\_\_\_ Terminado \_\_\_\_\_ Aprobado \_\_\_\_\_ No ha comenzado \_\_\_\_\_  
Otro \_\_\_\_\_ Especifique: \_\_\_\_\_

- 4) Su municipio ya tiene el Plan de desarrollo municipal? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

- 5) Si cuenta con el Plan de Desarrollo Municipal (PDM), tiene insertado el enfoque de género?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

- 6) Si dijo si a la pregunta anterior, mencione los aspectos del Plan en que aparece insertado el enfoque de género. (visión, lineamientos, objetivos, programas, etc.)

---



---

- 7) Qué necesidades priorizaron las mujeres y que fueron incorporadas en el Plan (PDM)?

Necesidades priorizadas por las mujeres	Acciones y/o proyectos incorporados en el PDM y que corresponden a las necesidades de las mujeres

- 8) Si cuentan con un plan de desarrollo municipal, cuántos proyectos estratégicos están orientados a brindar oportunidades a las mujeres?

- 9) Existe alguna ordenanza municipal que favorezca a las mujeres o refleje el enfoque de género?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

- 10) Si la respuesta es si, diga cuáles son los temas que ha abordado la ordenanza.

---



---



---



- 11) Indique los mecanismos (asambleas comunitarias, sesiones de mesas sectoriales, cabildos, otros) que emplearon en la planificación estratégica para la elaboración del Plan de Desarrollo Municipal y el número de participantes mujeres.

Mecanismo	No. De mujeres participantes	Total de participantes (hombres y mujeres)

- 12) Enumere las tres experiencias más importantes ocurridas durante el proceso de planificación relacionada con la participación de las mujeres. (carta publica, comunicado, foros paralelos, firmas de compromiso, otras)

---



---



---

- 13) Escriba los nombres de otros planes sectoriales y/o programas del municipio y diga si contiene enfoque de género. (Plan de ordenamiento territorial POT, Plan de Desarrollo Urbano PDU, otros)

_____	Si__	No__
_____	Si__	No__
_____	Si__	No__
_____	Si__	No__

12) El departamento cuenta con un Plan de Desarrollo Departamental ? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

13) Si existe el Plan de Desarrollo del Departamento, tiene éste enfoque de género? Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Nombre y apellido del/a Informante 1: \_\_\_\_\_

Nombre y apellido del/a Informante2: \_\_\_\_\_

Nombre y apellido del/a Informante3: \_\_\_\_\_

Nombre y apellido del/a Informante4: \_\_\_\_\_

Nombre y apellido del/a Encuestador/a: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

¡GRACIAS!



# Género y Desarrollo Municipal



Cooperación Técnica BID-INIFOM ATN-KB- 8486- NI

## INDICADORES Y LINEA DE BASE DE GÉNERO Y DESARROLLO MUNICIPAL EN EL MUNICIPIO DE BOACO



Consultora: PhDc. Marcelina Castillo Venerio

Managua, Nicaragua, Septiembre-Noviembre, 2004

## INDICE GENERAL

ÍNDICE DE CUADROS.....	1
ÍNDICE DE RECUADROS .....	2
SIGLAS UTILIZADAS.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
A. PRIMERA PARTE: MARCO METODOLOGICO DE LA LINEA DE BASE .....	5
CAPITULO I: CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS.....	5
1. Técnicas de recopilación de datos .....	5
2. La Línea de base .....	5
3. Limitaciones de la línea de base.....	6
CAPITULO II: INDICADORES DE GÉNERO Y DESARROLLO MUNICIPAL .....	7
1. Primer Eje temático: Acceso de las mujeres al poder a nivel municipal .....	7
2. Segundo eje temático: Incorporación del enfoque de género en la planificación del municipio ...	13
3. Tercer Eje temático: Participación de las mujeres en la Gestión Municipal .....	17
4. Cuarto eje temático: Acceso de las mujeres a los servicios municipales .....	23
5. Quinto eje temático: Nivel de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos .....	25
6. Sexto eje temático: Indicadores de identidad de Género.....	27
7. Indicadores de Acceso a Recursos y Servicios del Desarrollo.....	31
SEGUNDA PARTE: RESULTADOS DE LA LINEA DE BASE .....	37
CAPITULO I: CARACTERIZACION DEL MUNICIPIO DE BOACO .....	37
1. Historia de Boaco.....	37
2. Características geográficas.....	37
3. Datos de la Población.....	38
4. Características socio-económicas .....	48
5. Índice de Desarrollo Humano .....	39
6. Acceso de las mujeres a servicios de educación.....	39
7. Acceso de las mujeres a servicios de Salud .....	41
8. Atención a sectores vulnerables .....	47
9. Características económicas del departamento de Boaco .....	47
CAPITULO II. ACCESO DE LAS MUJERES AL PODER MUNICIPAL .....	48
1. Acceso de la mujer a cargos de elección en el municipio como: Alcaldesa y Vice Alcaldesa .....	50
2. Funciones que desempeña la Vice Alcaldesa en el Concejo municipal y en la Alcaldía .....	50
3. Concejales propietarias y suplentes en el municipio mujeres .....	51
4. Autoridades municipales que han recibido capacitación en temas de género .....	52
5. Existencia en el municipio de órganos complementarios del gobierno municipal y si su dirigente y /o sus miembros es (son) mujer (es) .....	52
6. Acceso de mujeres en las estructuras administrativas de las Alcaldías .....	53
CAPITULO III. INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL .....	54
1. Existencia de ordenanzas municipales que favorezcan a las mujeres o reflejen el enfoque de Género.....	54
2. Grado en que se incorpora el enfoque de género en los elementos del PDM .....	54
3. Grado en que se incorpora el enfoque de género en el PIMM .....	55

4. Enfoque de Género en el Presupuesto Anual Municipal (PAM) .....	56
5. Enfoque de género en los instrumentos del Sistema de planificación que se han formulado, implementado, evaluado y modificado en el municipio.....	57
6. Proyectos presentados a la Alcaldía por sectores, territorios u otros para ser incorporados en el PIM, que fueron incorporados y que benefician a mujeres .....	59
7. Programas y proyectos que se han impulsado en el municipio en los últimos 4 años en favor de los derechos de las mujeres y porcentaje de mujeres beneficiadas.....	59
8. Porcentaje de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres o reflejen el enfoque de Género .....	59
<b>CAPITULO IV. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA GESTION MUNICIPAL A TRAVES DE DIFERENTES MECANISMOS DE PARTICIPACION CIUDADANA .....</b>	<b>60</b>
1. Instancias o mecanismos de participación ciudadana funcionando en el municipio y cantidad de hombres y mujeres que participen .....	60
2. Participación de las mujeres en el comité de desarrollo municipal .....	61
3. Participación de mujeres en la estructura de dirección del Comité de Desarrollo municipal y en sus comisiones .....	63
4. Concejales/as que integran el Comité de Desarrollo Municipal.....	64
5. Participación de las mujeres en la elaboración del presupuesto municipal.....	64
6. De qué mecanismo dispone la municipalidad para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos .....	65
7. Otras formas de organización municipal que se han conformado en el municipio y se da la integración de mujeres .....	65
8. Mecanismos que emplea la municipalidad para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos y comisiones .....	66
9. Actividades especiales realizadas en el municipio para facilitar la participación de las mujeres en gestiones del desarrollo del municipio.....	67
10. Oportunidades de participación directa de organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal.....	67
<b>CAPITULO V. ACCESO DE LAS MUJERES A LOS SERVICIOS MUNICIPALES ENTREGADOS A LAS COMUNIDADES.....</b>	<b>68</b>
1. Servicios municipales (sociales, y productivos) que presta la alcaldía y número de mujeres beneficiadas son mujeres. ....	68
2. Cómo responden los servicios que presta la municipalidad a las necesidades específicas de las mujeres.....	69
3. Proyectos ejecutados por la municipalidad que benefician a las mujeres .....	69
4. Opinión de las mujeres sobre quiénes son los(as) mayores beneficiarios(as) de los proyectos que se desarrollan en el municipio .....	69
<b>CAPITULO VI. NIVEL DE REPRESENTACION Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO PARTE DE LAS POLITICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES DE RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>70</b>
<b>CAPITULO VII. DISCRIMINACION DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO.....</b>	<b>71</b>
1. Políticas de acceso al Empleo.....	71
2. Políticas que favorecen el acceso de las mujeres a recursos materiales y técnicos.....	71
a) La Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos - Programa de Boaco .....	71
b) Instituto Nicaragüense de la Pequeña y Mediana Empresa (INPYME) .....	73
3. Acceso de las mujeres a la Propiedad de los recursos productivos.....	74
<b>CAPITULO VIII. IDENTIDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>75</b>

1. Sobre los Roles de hombres y mujeres .....	75
2. Valoración económica y social de las actividades desempeñadas por hombres y mujeres.....	76
3. Opinión sobre el aporte económico en los hogares .....	77
4. Opinión de las mujeres sobre quiénes tienen más oportunidad de ir a la escuela: los niños o las niñas.....	77
5. Reconocimiento de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres.....	77
6. Roles, estereotipos y prácticas de participación de las mujeres en los procesos de participación, formación y toma de decisiones municipales. ....	77
7. Participación de las mujeres en procesos de planificación municipal .....	78
8. Participación de las mujeres en las actividades comunitarias .....	78
9. Obstáculos y oportunidades para la participación de las mujeres .....	78
10. Sobre quiénes toman las decisiones en el municipio .....	79
BIBLIOGRAFIA.....	80
ANEXOS .....	81

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Municipio de Boaco: Datos de población, superficie y densidad	41
Cuadro 2: Municipio de Boaco: Jefatura de hogares por áreas geográficas, según el sexo	42
Cuadro 3: Casos de IRA y EDA atendidos por el SILAIS del municipio de Boaco, por MINSA en el departamento y en el país, Año 2002	44
Cuadro 4: Municipio de Boaco: Casos atendidos por el SILAIS de Boaco. Años 2000, 2001 y 2002	45
Cuadro 5: Municipio de Boaco: Tasas brutas de mortalidad por áreas geográficas, según el sexo	45
Cuadro 6: Municipio de Boaco: Tasas de mortalidad Infantil en el período (1979-1994)	46
Cuadro 7: Municipio de Boaco: Tasas específicas de fecundidad por edad de la madre, según áreas geográficas en el período 1979-1994)	47
Cuadro 8: Municipio de Boaco: Cobertura de captación precoz del embarazo, SILAIS de Boaco, Años 2000, 2001 y 2002.	47
Cuadro 9: Municipio de Boaco: Cobertura de parto institucional, SILAIS de Boaco, Años 2000, 2001 y 2002.	48
Cuadro 10: Municipio de Boaco: Cobertura de Planificación familiar. Años 2000, 2001 y 2002.	48
Cuadro 11: Municipio de Boaco: Indicadores de la Fecundidad Adolescente. Años 1998 y 2001.	49
Cuadro 12: Municipio de Boaco: Indicadores de atención a la mujer. Año 2003	49
Cuadro 13: Municipio de Boaco: Integrantes del Concejo Municipal según sexo	51
Cuadro 14: Municipio de Boaco: Integrantes de las Comisiones permanentes del Concejo Municipal según sexo	51
Cuadro 15: Municipio de Boaco: Concejales y concejales que han recibido capacitación en temas de género, según sexo	52
Cuadro 16: Municipio de Boaco: Acceso de mujeres a cargos con poder de decisión en la estructura política y administrativa de la Alcaldía	53
Cuadro 17: Municipio de Boaco: Líderes de comarcas y barrios en el Comité de Desarrollo del Municipio, según sexo	60
Cuadro 18: Municipio de Boaco: Representantes de Comisiones integrantes del Comité de Desarrollo Municipal, según sexo	62
Cuadro 19: Municipio de Boaco: Concejales/as que integran las Comisiones del Comité de Desarrollo Municipal, según sexo	63
Cuadro 20: Municipio de Boaco: Coordinadores de Comisiones del Comité de Desarrollo Municipal, según sexo	64
Cuadro 21: Municipio de Boaco: Participación de la mujer en Cooperativas Productivas apoyadas por la UNAG e IMPYME en el municipio	72

## ÍNDICE DE RECUADROS

<b>Contenido</b>	<b>Págs.</b>
Recuadro 1: Indicadores de acceso de la mujer al poder municipal	9
Recuadro 2: Indicadores de la incorporación del enfoque de género en la planificación del desarrollo en el municipio	14
Recuadro 3: Indicadores de la participación de la mujer en distintos mecanismos de participación Ciudadana impulsada desde las municipalidades	18
Recuadro 4: Indicadores del acceso de las mujeres a los servicios municipales	24
Recuadro 5: Indicadores del nivel de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos	26
Recuadro 6: Indicadores de identidad de Género	29
Recuadro 7: Indicadores de Acceso a Recursos y Servicios del Desarrollo	32

## SIGLAS UTILIZADAS

ADM:	Asociación de Desarrollo Municipal
AMIFANIC:	Asociación de Mujer y Familia de Nicaragua
AMNLAE:	Asociación de Mujeres Nicaragüenses "Luisa Amanda Espinoza"
ADESBO:	Asociación para el Desarrollo de Boaco
ASOGABO:	Asociación de Ganaderos para el de Boaco
BID:	Banco Interamericano de Desarrollo
CDM:	Comité de Desarrollo Municipal
COOPSAN:	Cooperativa Santiago
ENACAL:	Empresa Nacional de Agua y Alcantarillado
ENITEL:	Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones
ETM:	Equipo Técnico Municipal
EVN:	Esperanza de Vida al Nacer
FISE:	Fondo de Inversión Social y Emergencia
FODA-DOFA:	Fortaleza, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
IDH:	Índice del Desarrollo Humano
IDHM:	Índice del Desarrollo Humano del Municipio
IDR:	Instituto de Desarrollo Rural
INAFOR:	Instituto Nacional Agroforestal
INATEC:	Instituto Nacional de Tecnificación
INETER:	Instituto de Estudios Territoriales
INIFOM:	Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal
INSS:	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
IPG:	Índice de Potenciación de Género
MAGFOR:	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Forestales
MARENA:	Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales
MCN:	Movimiento Comunal de Nicaragua
MECD:	Ministerio de Educación, Cultura y Deportes
MIFAMILIA:	Ministerio de la Familia
MINSA:	Ministerio de Salud
MTI:	Ministerio de Transporte e Infraestructura
ONG:	Organismos No Gubernamentales
PAM:	Presupuesto Anual Municipal
PDM:	Plan de Desarrollo Municipal
PDU:	Plan de Desarrollo Urbano
PGA:	Plan de Gestión Ambiental
PIMM:	Plan de Inversión Multianual Municipal
POA:	Plan Operativo Anual
POT:	Plan de Ordenamiento Territorial
PRODELSA:	Programa de Desarrollo Local y Saneamiento Ambiental
SECEP:	Secretaría de Coordinación y Estrategias de la Presidencia
SISCAT:	Sistema Catastral
SPM:	Sistema de Planificación Municipal
TBP:	Tasa Bruta Promedio de Preescolar, Primaria y Secundaria
UNAG:	Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos
UPOLI:	Universidad Politécnica



## INTRODUCCIÓN

El presente documento “*Línea de Base de Género y Desarrollo Municipal en el municipio de Boaco*”, es el resultado de un proceso de investigación de terreno en el municipio previamente seleccionado, efectuado en el marco del Programa de Cooperación Técnica BID-INIFOM “Género y Desarrollo Municipal”.

El Programa contempla la realización de una experiencia piloto en dos municipios con la finalidad de desarrollar sus capacidades para trabajar en la integración de una perspectiva de género en los programas de desarrollo de los dos municipios y promover mayor equidad entre mujeres y hombres <sup>(1)</sup>. Los municipios seleccionados son: Boaco y Ciudad Sandino.

El Documento base del Programa de Cooperación Técnica BID-INIFOM contempla la realización de dos Líneas de Base en los municipios donde se realiza el piloto, como instrumentos que permitan fundamentar la planificación, el seguimiento, y la evaluación de los cambios en la situación de las mujeres y en la capacidad de las instituciones involucradas para afectar desigualdades de género <sup>(2)</sup>.

La línea de Base pone a disposición información sobre los mismos indicadores trabajados en el diagnóstico nacional, pero a nivel micro y profundizando en algunos de ellos.

La consultora y resto del equipo de investigación agradecen al personal de las alcaldías, a los representantes de las diferentes instituciones pertenecientes a los Comités de Desarrollo Municipal, y de manera especial al INIFOM, y a la consultora nacional por el apoyo brindado en la realización de la Línea de Base, talleres comunitarios y de devolución de la información en el municipio de Boaco.

El documento está estructurado en dos partes.

La primera parte contiene dos capítulos: el primero que trata de algunas consideraciones metodológicas y los indicadores guías del trabajo.

La segunda parte contiene siete capítulos: en el primero se presenta una breve caracterización del municipio de Boaco con indicadores básicos, el segundo aborda aspectos relacionados con el acceso de las mujeres al poder local; en el tercero se muestra cómo es la situación y posición de las mujeres en el proceso de planificación del Desarrollo Municipal en el municipio; el cuarto, trata de la participación de la mujer en la gestión municipal a través de los diferentes mecanismos de participación ciudadana y particularmente en el sistema de planificación municipal. El quinto capítulo trata de la inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los servicios municipales; el sexto del nivel de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos; el séptimo y octavo, de la discriminación e identidad de género. Finalmente se presenta la bibliografía consultada y los anexos.

---

<sup>1</sup> La cooperación técnica ofrecerá “consejos prácticos de cómo la igualdad entre mujeres y hombres se puede integrar en la práctica del desarrollo municipal”. El pilotaje es una manera de ponerlo en práctica. Documento Base del Programa de Cooperación Técnica BID-INIFOM, 2005.

<sup>2</sup> Documentos elaborados por María Arboleda en el marco de la cooperación técnica BID-INIFOM, 2004.

## **A. PRIMERA PARTE: MARCO METODOLOGICO DE LA LINEA DE BASE**

### **CAPITULO I: CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS**

Para la elaboración de la “Línea de Base de Género y Desarrollo Municipal en el municipio de Boaco”, se hizo uso de dos fuentes de datos: fuentes primarias a través de entrevistas y talleres y fuentes secundarias, a través de la revisión bibliográfica.

Se revisaron documentos internos de la municipalidad facilitados por los funcionarios entrevistados y otros documentos facilitados por instituciones y organizaciones sociales y no gubernamentales. Entre los documentos consultados están los siguientes: Informe estadístico sociodemográfico del municipio de Boaco realizado por el equipo de planificación de la municipalidad con apoyo técnico y financiero del UNFPA, Diagnóstico Municipal de Organización y Gestión de Recursos Humanos realizado por el INIFOM en el 2000, Informe de situación de procesos del Sistema de Planificación Municipal realizado en Octubre del 2004 por el Proyecto Género y Desarrollo Municipal del INIFOM y Documentos internos de la UNAG y de INPYME entre otros. Ver bibliografía.

#### **1. Técnicas de recopilación de datos**

La técnica utilizada para la recopilación de datos primarios fue cualitativa. Se hicieron entrevistas a informantes claves en el municipio – funcionarios(as) y autoridades electas de la municipalidad y a miembros(as) del Comité de Desarrollo Municipal (CDM)-, y dos talleres con líderes(as) comunitarios(as) y otros actores del municipio, en el que participaron un total de 30 personas aproximadamente.

La información brindada por los actores entrevistados se recolectó en una ficha diseñada en Microsoft Word y en Excel. Los resultados de los talleres comunitarios se procesaron utilizando Microsoft Word. Una vez recopilada la información se realizó en el mes de octubre del 2004, un taller de devolución y validación de la información, participando en cada uno, aproximadamente 28 personas -autoridades electas y funcionarios(as) de la municipalidad, y miembros(as) del CDM- <sup>(3)</sup>.

#### **2. La Línea de base**

La línea de base de género en el Desarrollo Municipal es un instrumento esencial del Sistema de Planificación del Desarrollo en todas las etapas: diseño, seguimiento y evaluación. Una línea de base es una situación encontrada en un territorio o una institución antes de una intervención, sea ésta a través de un programa o un proyecto.

La línea de base parte de la definición y medición de variables e indicadores. Hay que considerar que un indicador procura expresar una parte importante del fenómeno, pero siempre es un concepto que sintetiza situaciones generalmente mucho más complejas. No pretende describir un fenómeno, sino indicar y alertar sobre el sentido en el que evoluciona.

En este caso la Línea de base contempla como eje transversal los derechos de las mujeres, por cuanto incorpora la categoría de género, como variable de análisis para medir las brechas y desigualdad entre las mujeres y los hombres en el acceso a los recursos y beneficios del desarrollo, y dicha variable se confronta con factores culturales y políticos específicos que nos pueden dar cuenta de la totalidad del fenómeno de la falta de igualdad de oportunidades.

---

<sup>3</sup> Para la recolección de la información y su validación se contó con el apoyo de la Msc. Wendy Madriz.

La Línea de Base de Género en el Desarrollo Municipal en el municipio de Boaco, es un instrumento necesario que:

- Identifica la posición inicial de las mujeres y hombres en términos de ciertas variables e indicadores pertinentes al Desarrollo Municipal.
- Permite visualizar si los proyectos y obras que desarrolla la municipalidad contemplan el enfoque de género
- Posibilita que los actores municipales, locales y comunitarios, y el personal del INIFOM cuenten con información que les permita ir evaluando los cambios institucionales necesarios para lograr mayor equidad de género en sus intervenciones.
- Permite tener una base para evaluar el efecto e impacto que se va logrando a lo largo y al final del proceso de planificación del desarrollo en el municipio.

Las variables e indicadores seleccionados hacen referencia a tres aspectos diferentes:

- Situación y medidas que se deben implementar en las municipalidades y en diferentes organizaciones e instancias municipales con las que coordina y consulta para la institucionalización de la perspectiva de género, y contribuir así, a avanzar en el mejoramiento de la situación de las mujeres y la igualdad de género.
- Condición de las mujeres en el gobierno municipal y otras organizaciones e instituciones del estado y no gubernamentales, y contribuir así a en el mejoramiento de la posición de las mujeres.
- Conocimientos de género del personal de las instituciones y organizaciones integrantes del CDM, y de los líderes territoriales –barrios y comunidades-, y contribuir así a avanzar en la potenciación de género en los municipios.

### **3. Limitaciones de la línea de base**

La elaboración de la Línea de Base en el municipio de Boaco ha tenido limitaciones por las siguientes razones:

- No toda la información suministrada por la municipalidad y otras organizaciones e instituciones en el municipio, está desagregada por sexo lo que no permite poder identificar las brechas entre mujeres y hombres
- Un número de variables e indicadores no pudieron ser recolectados por la falta de información en el municipio ya que las organizaciones no llevan dichos registros, o porque no se dispuso de los mismos en el proceso de diagnóstico
- La información disponible en la municipalidad e instituciones del estado y organizaciones, para algunas variables e indicadores difiere en cuanto al tiempo de recolección de los datos; o sea, que los indicadores no son uniformes en el tiempo
- Algunos indicadores manejados en el municipio son de alcance departamental y no municipal, al no disponer de información en las municipalidades e instituciones públicas.

## **CAPITULO II: INDICADORES DE GÉNERO Y DESARROLLO MUNICIPAL**

Existen diferentes formas de interpretar qué es un indicador. De manera genérica se ubica como: instrumento de medición de variables asociadas a las metas. Sin embargo,, cuando hablamos de indicadores en el ámbito de la administración pública, tenemos que hacer algunas consideraciones.

- Los indicadores aportan indicios que ayudan a comprender el estado en que se encuentra una actividad o un proyecto en un momento dado. En este sentido, los indicadores son variables que dan cuenta del desempeño, los cambios o el resultado ocasionado por la acción que realiza una organización o institución, sea ésta pública o privada.
- Los indicadores son variables que suministran la información necesaria para el reconocimiento de una realidad durante un intervalo de tiempo o un momento puntual que posibilitan la realización de comparaciones entre datos correspondientes a distintas entidades, o bien en diferentes momentos de tiempo.

Es importante recalcar que el uso de indicadores no constituye un fin en sí mismo, sino que sirve para reconocer la situación y contexto en que se desenvuelve una determinada actividad de desarrollo.

En este capítulo se presentan los indicadores que sirven de base para la elaboración de la Línea de Base sobre “Género y Desarrollo Municipal”. Se ha tratado de hacer un balance entre la definición de indicadores de proceso o institucionales, que permitan identificar las desigualdades entre mujeres y hombres, o que den cuenta de las brechas de género.

Los indicadores planteados se agrupan en 6 ejes temáticos alrededor de los cuales se realiza la Línea de Base sobre Género y Desarrollo Municipal en el municipio de Boaco y Ciudad Sandino. Los ejes temáticos son los siguientes: Acceso de las mujeres al poder municipal, Participación de las mujeres en la Gestión Municipal, Institucionalización del enfoque de género en los municipios, Inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los bienes y servicios entregados a las comunidades; Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos y de identidad de género.

### **1. Primer Eje temático: Acceso de las mujeres al poder a nivel municipal**

El eje temático “Acceso de las mujeres al poder municipal”, contempla indicadores relacionados con las siguientes variables: participación de las mujeres en el gobierno municipal como alcaldesas, vice alcaldesas, concejales propietarias y suplentes y como secretarías del concejo municipal; participación de la mujer en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales en cargos de dirección, como técnicas y profesionales, consultoras y asesoras; acceso de la mujer a cargos de dirección y toma de decisiones como delegadas o representantes de instituciones del Estado a nivel municipal y la participación de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales del municipio, entre otros.

Los indicadores de acceso de las mujeres al poder municipal que se presentan en el recuadro 1 permitieron identificar el nivel de acceso de las mujeres al poder político en el nivel municipal, tanto en la estructura política, como administrativa del gobierno municipal, así como de instituciones del estado, y organizaciones comunitarias.

**Recuadro 1**  
**Indicadores de acceso de la mujer al poder municipal**

No.	Indicadores
1	Acceso de mujeres a cargos de elección en el municipio: como alcaldesa
2	Acceso de mujeres a cargos de elección en el municipio: como vice alcaldesa
3	Acceso de mujeres a cargos dentro del Concejo Municipal: como Secretaria del Concejo Municipal
4	Porcentaje de mujeres en los Consejos Municipales como concejales propietarias
5	Porcentaje de mujeres en los Consejos Municipales como concejales suplentes
6	Porcentaje de mujeres en la estructura administrativa del gobierno municipal
7	Porcentaje de mujeres en cargos de dirección en la estructura administrativa del gobierno municipal
8	Porcentaje de mujeres técnicas y profesionales en la estructura administrativa del gobierno municipal
9	Porcentaje de mujeres asesoras en la estructura administrativa del gobierno municipal
10	Porcentaje de mujeres consultoras en la estructura administrativa del gobierno municipal
11	Porcentaje de mujeres como delegadas de Instituciones del Estado en el municipio
12	Porcentaje de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales en el municipio
13	Porcentaje de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales en el municipio como líderes
14	Porcentaje de mujeres en el gobierno municipal (autoridades y personal administrativo) que han recibido capacitación sobre temas de género
15	Contenido de la capacitación que han recibido las autoridades y personal de la municipalidad sobre género.

A continuación se presenta la descripción, formulación, fuente de información, responsable de construcción y periodicidad de medición de los indicadores antes mencionados.

**Acceso de mujeres al cargo de alcaldesa en el Gobierno Municipalidad**

Descripción del Indicador:

Mide la posición de las mujeres en el cargo de mayor autoridad en el Gobierno Municipal en la instancia política y administrativa del municipio integrada por el Concejo Municipal y un aparato administrativo o Alcaldía; en este caso como Alcaldesa.

Formulación del Indicador:

Es un indicador dicotómico, que indica la presencia de mujeres en el cargo de Alcaldesa en el Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Nombramiento oficial publicado en la Gaceta por el Consejo Supremo Electoral.

Responsable de construcción: Secretario (a) del Concejo Municipal.

Periodicidad: Anual.

**Acceso de mujeres al cargo de Vice Alcaldesa dentro del Gobierno Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide la posición de las mujeres en el Gobierno Municipal en la instancia política y administrativa del municipio integrada por el Concejo Municipal y un aparato administrativo o Alcaldía; en este caso como Vice-Alcaldesa.

Formulación del Indicador:

Es un indicador dicotómico, que indica la presencia de mujeres en el cargo de Vice-Alcaldesa en el Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Nombramiento oficial publicado en la Gaceta por el Consejo Supremo Electoral.

Responsable de construcción: Secretario (a) del Concejo Municipal.

Periodicidad: Anual.

### **Acceso de mujeres a cargo de Secretaria del Concejo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide la posición de las mujeres en el Concejo Municipal como Secretaria del Concejo.

Formulación del Indicador:

Es un indicador dicotómico, que indica la presencia de mujeres en el cargo de Secretaria del Concejo Municipal.

Fuente de Información: Acta de reunión del Concejo Municipal en la que se elige al Secretario(a) del Concejo Municipal.

Responsable de construcción: Secretario (a) del Concejo Municipal.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres como Concejales propietarias en las Municipalidades**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en el Concejo Municipal, instancia política y administrativa del municipio; en este caso como concejales propietarias.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en el Concejo Municipal como Concejales propietarias.

Denominador: Total de Concejales/as propietarios/as en el Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Nombramiento oficial publicado en la Gaceta por el Consejo Supremo Electoral.

Responsable de construcción: Secretario (a) del Concejo Municipal.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres como Concejales suplentes en las Municipalidades**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en el Concejo Municipal, instancia política y administrativa del municipio; en este caso como concejales suplentes.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en el Concejo Municipal como Concejales suplentes.

Denominador: Total de Concejales/as suplentes en el Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Nombramiento oficial publicado en la Gaceta por el Consejo Supremo Electoral.

Responsable de construcción: Secretario (a) del Concejo Municipal.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres en la estructura administrativa del Gobierno Municipal**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en el Gobierno Municipal, instancia política y administrativa del municipio integrada por el Concejo Municipal y un aparato administrativo o Alcaldía; en este caso en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en las estructuras administrativas del Gobierno Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres en las estructuras administrativas del Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Planilla de trabajadores(as) de la Alcaldía que lleva Recursos Humanos o la Administración de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres en cargos de dirección en la estructura administrativa del Gobierno Municipal**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en cargos de dirección en la estructura administrativa del gobierno municipal o alcaldía.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en cargos de dirección en la estructura administrativa del Gobierno Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres en cargos de dirección en la estructura administrativa del Gobiernos Municipal.

Fuente de Información: Planilla de trabajadores(as) de la Alcaldía que lleva Recursos Humanos o la Administración de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres en la estructura administrativa del Gobierno Municipal como técnicas o profesionales**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como técnicas o profesionales en la estructura administrativa del gobierno municipal o alcaldía.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres técnicas o profesionales en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Denominador: Total de hombres y mujeres técnicos(as) o profesionales en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Fuente de Información: Planilla de trabajadores(as) que lleva Recursos Humanos o la Administración de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres en la estructura administrativa del Gobierno Municipal como Asesoras**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como asesoras en la estructura administrativa del gobierno municipal o alcaldía.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres asesoras en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Denominador: Total de hombres y mujeres asesores(as) en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Fuente de Información: Planilla de trabajadores(as) que lleva Recursos Humanos o la Administración de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres en la estructura administrativa del Gobierno Municipal como consultoras**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como consultoras en la estructura administrativa del gobierno municipal o alcaldía.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres consultoras en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Denominador: Total de hombres y mujeres consultores(as) en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Fuente de Información: Planilla de trabajadores(as) que lleva Recursos Humanos o la Administración de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres Delegadas o Representantes de las Instituciones del Estado en el municipio**

Descripción del Indicador:

Mide el acceso de mujeres a cargos de dirección en el Municipio, como Delegadas o Representantes de las Instituciones del Estado en los municipios.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que son Delegadas o Representantes de Instituciones del Estado en los municipios.

Denominador: Total de hombres y mujeres que son Delegados(as) o Representantes de Instituciones del Estado en los municipios.

Fuente de Información: Comité de Desarrollo del Municipio (CDM).

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM.

Periodicidad: Anual.



## **Porcentaje de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales en los municipios**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso al poder local en los Municipios; en este caso se trata de las mujeres que son miembros de Organizaciones comunitarias y territoriales en los municipios.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que son miembros de organizaciones comunitarias y/o territoriales en los municipios.

Denominador: Total de hombres y mujeres que son miembros/as de organizaciones comunitarias y/o territoriales en los municipios.

Fuente de Información: Actas de las reuniones de las Organizaciones comunitarias y/o territoriales en el Municipio.

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres lideresas en organizaciones comunitarias y territoriales en los municipios**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso al poder local en los Municipios; en este caso se trata de las mujeres que son lideresas de Organizaciones comunitarias y territoriales en los municipios.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que son lideresas de organizaciones comunitarias y/o territoriales en los municipios.

Denominador: Total de hombres y mujeres que son miembros/as o líderes/as de organizaciones comunitarias y/o territoriales en los municipios

Fuente de Información: Actas de las reuniones de las Organizaciones comunitarias y/o territoriales en el Municipio  
Actas de las reuniones de las Organizaciones comunitarias y/o territoriales en el Municipio.

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM

Periodicidad: Anual

## **Porcentaje de mujeres en el Gobierno Municipal (autoridades y personal administrativo) que han recibido capacitación en temas de género**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso a capacitación sobre temas de género de las mujeres en los Gobiernos Municipales, instancia política y administrativa del municipio integrada por el Concejo Municipal y un aparato administrativo o Alcaldía; en este caso se trata de las mujeres que han recibido capacitación en temas de género.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en las estructuras políticas y/o administrativas del Gobierno Municipal que han recibido capacitación en temas de género.

Denominador: Total de mujeres en las estructuras políticas y/o administrativas del Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Recursos Humanos de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM.

Periodicidad: Trimestral.

## Contenido de la capacitación sobre género recibida en la municipalidad

### Descripción del Indicador:

Contenido temático de la capacitación sobre género recibida por autoridades y personal administrativo de la municipalidad.

Formulación del Indicador: Listado de los temas de género que han recibido en capacitaciones las autoridades y el personal de las municipalidades.

Fuente de Información: Comité de Desarrollo Municipal y Secretario(a) del Concejo Municipal.

Responsable de construcción: Mesa de Género del Comité de Desarrollo Municipal.

Periodicidad: Anual.

## 2. Segundo eje temático: Incorporación del enfoque de género en la planificación del municipio

El segundo Eje temático “Incorporación del enfoque de género en la planificación del municipio” corresponde a la existencia de ordenanzas que institucionalizan la incorporación del enfoque de género en el proceso de planificación de los municipios y al grado en que se incorpora en el sistema. Comprende las siguientes variables: existencia de alguna ordenanza municipal que favorezca a las mujeres o refleje el enfoque de género, grado en que se incorpora el enfoque de género en los elementos del PDM, en el PIMM, en el presupuesto anual, existencia de proyectos con enfoque de género, cantidad de mujeres beneficiadas por las obras y proyectos que se ejecutan en la municipalidad, y existencia de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres.

Este segundo eje contempla nueve indicadores, los que se presentan en el recuadro 2.

**Recuadro 2**  
**Indicadores de la incorporación del enfoque de género en la planificación del municipio**

No	Indicadores
1	Existencia de ordenanzas municipales que favorecen a las mujeres o reflejen el enfoque de Género
2	Grado en que se incorpora el enfoque de género en los componentes del PDM
3	Grado en que se incorpora el enfoque de género en el PIMM
4	Incorporación del enfoque de género en el Presupuesto anual
5	Porcentaje de instrumentos del SPM que incorporan el enfoque de género
6	Porcentaje de Proyectos ejecutados por la municipalidad o en ejecución con enfoque de género
7	Porcentaje de mujeres beneficiadas por las obras y proyectos que se ejecutan en las municipalidades
8	Número de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres formuladas.
9	Número de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres implementadas.

A continuación se presentan la descripción de los indicadores.

## **Porcentaje de ordenanzas municipales que favorezcan a las mujeres o reflejen el enfoque de Género**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de incorporación del enfoque de género de manera oficial en el municipio.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de ordenanzas municipales que favorezcan a las mujeres o reflejen el enfoque de género.

Denominador: Total de ordenanzas municipales emitidas.

Fuente de Información: Secretaría del Concejo Municipal.

Responsable de construcción: Secretaría del Concejo Municipal.

Periodicidad: Anual.

## **Grado en que se incorpora el enfoque de género en los componentes del PDM**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de incorporación del enfoque de género en el Plan de Desarrollo del Municipio (PDM), en este caso muestra en forma de puntaje la incorporación del enfoque de género en el PDM y en cada uno de los otros instrumentos.

### Formulación del Indicador:

Escala de puntuación: La escala es de 0 a 1. Si incorpora la perspectiva de género y empoderamiento tiene un valor de 1; si hace referencia al Índice de Potenciación de Género (IPG) o mujeres pero sin operacionalizar, se da un valor de 0.5 y si no hace ninguna referencia, se da un valor de 0.

La escala se aplica para cada uno de los siguientes componentes del documento del PDM:

- |                                       |                          |
|---------------------------------------|--------------------------|
| • Diagnóstico o Análisis de Situación | • Acciones estratégicas  |
| • Principales problemas               | • Listado de proyectos   |
| • Objetivos                           | • Monitoreo y Evaluación |
| • Líneas Estratégicas                 | • Presupuesto/finanzas   |

### Fuente de Información:

Mesa de Coordinación de Género del CDM y Dirección o Equipo de Planificación de la Alcaldía Municipal.

### Responsable de construcción:

Mesa de Género del CDM. Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Cada vez que se actualice el PDM.

## **Grado en que se incorpora el enfoque de género en el PIMM**

### Descripción del Indicador:

Determina si hay incorporación del enfoque de género en los diferentes proyectos incluidos en el Plan de Inversión Municipal Multianual o Anual.

### Formulación del Indicador:

Análisis de la incorporación del enfoque de género en los diferentes aspectos de un programa o proyecto, con porcentajes de su incorporación o no por cada uno.

Fuente de Información: Mesa de Género del CDM y Equipo de planificación de la municipalidad.

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM y Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## **Grado en que se incorpora el enfoque de género en el Presupuesto anual**

### Descripción del Indicador:

Determina si hay incorporación del enfoque de género en los diferentes proyectos incluidos en el Presupuesto Anual Municipal.

### Formulación del Indicador:

Análisis de la incorporación del enfoque de género en los diferentes aspectos del Presupuesto, con porcentajes de su incorporación o no por cada uno de los proyectos incluidos con enfoque de género.

Fuente de Información: Mesa de Género del CDM y Equipo de planificación de la municipalidad.

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM y Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de instrumentos del Sistema de Planificación Municipal que incorporan el enfoque de género**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de incorporación del enfoque de género en el Sistema de Planificación Municipal (SPM); en este caso en el Plan de Desarrollo del Municipio (PDM), el Plan de Inversión Municipal Multianual (PIMM), el Plan Operativo Municipal (POM), y Presupuesto Anual Municipal (PAM).

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de instrumentos del SPM que han incorporado el enfoque de género: Plan de Desarrollo del Municipio (PDM), el Plan de Inversión Municipal Multianual (PIMM), el Plan Operativo Municipal (POM) y Presupuesto Municipal (PM).

Denominador: Total de Instrumentos del SPM con que cuenta la municipalidad.

Fuente de Información: Dirección de Planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Dirección de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

**Porcentaje de Proyectos con enfoque de género que se han diseñado, ejecutados por la municipalidad o en ejecución**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de incorporación del enfoque de género en los Proyectos que han sido diseñados o ejecutados por la municipalidad en el Municipio.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Proyectos diseñados y ejecutados por la municipalidad que han incorporado el enfoque de género.

Denominador: Total de proyectos diseñados y/o ejecutados con que cuenta la municipalidad.

Fuente de Información: Departamento de Obras y proyectos de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Dirección de Planificación de la Alcaldía y Mesa de Género del CDM.

Periodicidad: Anual.

**Porcentaje de mujeres beneficiadas por las obras y proyectos que se ejecutan en las municipalidades**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de mujeres beneficiadas por obras y proyectos de diferentes tipos ejecutados por las municipalidades.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres beneficiadas por obras y proyectos ejecutados por las municipalidades según tipos

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas por obras y proyectos ejecutados por las municipalidades según tipos.

Fuente de Información: Dirección de Obras y Servicios Municipales de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Dirección de Planificación de la Alcaldía y Mesa de Género del CDM.

Periodicidad: Anual.

**Porcentaje de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres**

Descripción del Indicador:

Mide la forma en que la alcaldía va institucionalizando el enfoque de género en su quehacer institucional.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres o reflejen el enfoque de género.

Denominador: Total de políticas municipales formuladas.

Fuente de Información: Mesa de Género del CDM y Dirección o equipo de Planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Mesa de Género CDM.

Periodicidad: Anual.

### **3. Tercer Eje temático: Participación de las mujeres en la Gestión Municipal**

El tercer eje temático “Participación de las mujeres en la Gestión Municipal” corresponde a la participación de la mujer en los diferentes mecanismos de participación promovidos desde la municipalidad. Este eje temático contempla las variables siguientes: participación de la mujer en el Comité de Desarrollo, en su calidad de concejales, representantes de sectores sociales, de instituciones del estado en el municipio, de organizaciones no gubernamentales y de comunidades y territorios; participación de las mujeres en los cabildos municipales, en mesas de concertación, en asambleas municipales y comunitarias y en talleres, consultas y reuniones.

Este tercer eje, contempla los indicadores siguientes:

#### **Recuadro 3**

#### **Indicadores de la participación de la mujer en distintos mecanismos de participación ciudadana impulsados desde las municipalidades**

No	Indicadores
1	Porcentaje de mujeres participando en el Comité de Desarrollo Municipal (CDM)
2	Porcentaje de concejales participando en el CDM
3	Porcentaje de mujeres representantes de Sectores Sociales (MINSA, MECD, otros) en el CDM
4	Porcentaje de mujeres representantes de Iglesias: Católica y Evangélicas en el CDM
5	Porcentaje de mujeres representantes de Empresas Privadas en el CDM
6	Porcentaje de mujeres representantes de Organismos no Gubernamentales (ONG) en el CDM
7	Porcentaje de mujeres representantes de Gremios en el CDM
8	Porcentaje de mujeres representantes de Asociaciones en el CDM
9	Porcentaje de mujeres representantes de instituciones: Policía, Contraloría, otras en el CDM
10	Porcentaje de mujeres Líderes Territoriales en el CDM
11	Porcentaje de mujeres que participan en Mesas sectoriales del CDM
12	Porcentaje de mujeres que participan en Cabildos
13	Porcentaje de mujeres que participan en Asambleas municipales y comunitarias
14	Porcentaje de mujeres que participan en Reuniones y talleres de concertación y consulta
15	Porcentaje de organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal

## **Porcentaje de mujeres en el Comité de Desarrollo Municipal**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal, instancia de asesoría del Concejo Municipal integrada por representantes de las instituciones públicas, organismos no gubernamentales, de la sociedad civil, y líderes micro regionales en materia del desarrollo del municipio.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en el Comité de Desarrollo Municipal.

Denominador: Total de Miembros/as del Comité de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: Alcaldía.

Responsable de construcción: Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de concejales en el Comité de Desarrollo Municipal**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de concejales en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal, instancia de asesoría del Concejo Municipal integrada por representantes de las instituciones públicas, organismos no gubernamentales, de la sociedad civil, y líderes micro regionales en materia del desarrollo del municipio.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Concejales en el Comité de Desarrollo Municipal.

Denominador: Total de concejales/as en el Comité de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: Alcaldías.

Responsable de construcción: Alcaldías.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres que representan a sectores sociales en el Comité de Desarrollo Municipal**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de sectores sociales en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a sectores sociales en el Comité de Desarrollo Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a sectores en el Comité de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: Alcaldías.

Responsable de construcción: Alcaldías.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres que representan a Iglesias (católica o evangélicas) en el Comité de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de Iglesias (católica o evangélicas) en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a Iglesias (católica o evangélicas) en el Comité de Desarrollo Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a Iglesias (católica o evangélicas) en el Comité de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: Alcaldía.

Responsable de construcción: Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres que representan a empresas privadas en el Comité de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de empresas privadas en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a empresas privadas en el Comité de Desarrollo Municipal

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a empresas privadas en el Comité de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: Alcaldías.

Responsable de construcción: Alcaldías.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres que representan a Organismos No Gubernamentales (ONG) en el Comité de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de Organismos No Gubernamentales (ONG) en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a Organismos No Gubernamentales (ONG) en el Comité de Desarrollo Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a Organismos No Gubernamentales (ONG) en el Comité de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: Alcaldía.

Responsable de construcción: Alcaldía.

Periodicidad: Anual.



### **Porcentaje de mujeres que representan a gremios en el Comité de Desarrollo Municipal**

#### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de gremios en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

#### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a gremios en el Comité de Desarrollo Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a gremios en el Comité de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: Alcaldía.

Responsable de construcción: Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres que representan a asociaciones en el Comité de Desarrollo Municipal**

#### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de asociaciones en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

#### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a asociaciones en el Comité de Desarrollo Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a asociaciones en el Comité de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: Comité de Desarrollo Municipal.

Responsable de construcción: Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres que representan a Instituciones en el Comité de Desarrollo Municipal**

#### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de Instituciones en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

#### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a Instituciones en el Comité de Desarrollo Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a Instituciones en el Comité de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: Alcaldía.

Responsable de construcción: Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres líderes territoriales que representan a territorios en el Comité de Desarrollo Municipal**

#### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como líderes territoriales en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que participan como lideresas territoriales en el Comité de Desarrollo Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres que participan como líderes territoriales en el Comité de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: CDM y Equipo de Planificación Municipal.

Responsable de construcción: Equipo de Planificación Municipal.

Periodicidad: Anual.

**Porcentaje de mujeres que participan en Mesas Sectoriales el CDM**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en mecanismos de concertación y consulta; en este caso en Mesas Sectoriales del CDM.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que participan en Mesas Sectoriales del CDM.

Denominador: Total de hombres y mujeres que participan en Mesas Sectoriales del CDM.

Fuente de Información: CDM y Equipo de Planificación Municipal.

Responsable de construcción: Equipo de Planificación Municipal.

Periodicidad: Anual.

**Porcentaje de mujeres que participan en Cabildos Municipales**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en mecanismos de concertación y consulta; en este caso en Cabildos Municipales.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que participan en Cabildos Municipales.

Denominador: Total de hombres y mujeres que participan en Cabildos Municipales.

Fuente de Información: CDM y Equipo de Planificación Municipal.

Responsable de construcción: Equipo de Planificación Municipal.

Periodicidad: Anual.

**Porcentaje de mujeres que participan en Asambleas municipales y comunitarias**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en mecanismos de concertación y consulta; en este caso en Asambleas municipales y comunitarias.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que participan en Asambleas municipales y comunitarias.

Denominador: Total de hombres y mujeres que participan en Asambleas municipales y comunitarias.

Fuente de Información: CDM, Equipo de planificación o de relaciones con la comunidad de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres que participan en reuniones, talleres de concertación y consultas**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en mecanismos de concertación y consulta; en este caso en reuniones, talleres y consultas.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que participan en reuniones y talleres de concertación y de consulta.

Denominador: Total de hombres y mujeres que participan en reuniones y talleres de concertación y consulta.

Fuente de Información: CDM, Equipo de planificación o de relaciones con la comunidad de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el porcentaje de organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los distintos procesos de toma de decisiones al nivel municipal.

Denominador: Cantidad de Organizaciones de la sociedad civil que participan directamente en los distintos procesos de toma de decisiones al nivel municipal.

Fuente de Información: Comité de Desarrollo Municipal, Comisión de Género y Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

#### 4. Cuarto eje temático: Acceso de las mujeres a los servicios municipales

El cuarto Eje temático “Acceso de las mujeres a los servicios municipales “, consiste en si las mujeres son o no beneficiadas por los diferentes servicios que prestan las municipalidades.

Comprende las siguientes variables: mujeres beneficiadas por los servicios tradicionales y de otro tipo que prestan las municipalidades, tales como recolección de basura, mercado, rastro, cementerio, registro civil y del ganado.

Este cuarto eje, contempla los indicadores siguientes:

**Recuadro 4**  
**Indicadores del acceso de las mujeres a los servicios municipales**

No.	Indicadores
1	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio de mercado
2	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio de recolección de basura
3	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio cementerio
4	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio rastro
5	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio registro civil
6	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio registro de ganado

##### **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de mercado**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio del mercado.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de mercado con locales para comercio.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de mercado.

Fuente de Información: Registro de locatarias del mercado que lleva Servicios Municipales de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

##### **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de recolección de basura**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio de recolección de basura.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de recolección de basura.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de recolección de basura.

Fuente de Información: Registro de los que reciben el servicio de recolección de basura que lleva Servicios Municipales de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de cementerio**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio de cementerio.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de cementerio (son dueñas de lotes).

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de cementerio.

Fuente de Información: Registro de mujeres que son dueñas de lotes en el cementerio que lleva Servicios Municipales de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de rastro**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio de rastro.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de rastro.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de rastro.

Fuente de Información: registro de los usuarios(as) del rastro municipal que lleva Servicios municipales de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de registro civil**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio de registro civil.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de registro civil.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de registro civil.

Fuente de Información: Registro civil de las personas que lleva la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de registro de ganado

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio de registro de ganado.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de registro de ganado.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de registro de ganado.

Fuente de Información: Registro de las personas que tienen registrado el fierro de su ganado en la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## 5. Quinto eje temático: Nivel de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos

El quinto Eje temático “Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos”, corresponde a aspectos relacionados con las políticas y estrategias municipales de recursos humanos que den oportunidades de empleo para las mujeres.

Comprende las siguientes variables: oportunidades de empleo de las mujeres como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos que se ejecutan en las municipalidades del país.

En el recuadro siguiente se muestran los indicadores elaborados para tal fin.

### Recuadro 5

#### Indicadores del nivel de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos

No.	Indicadores
1	Cuenta la municipalidad con una política de Recursos humanos municipal con enfoque de género
2	Porcentaje de mujeres beneficiadas con nuevos empleos en el período
3	Porcentaje de mujeres beneficiadas con cargos de dirección a partir del nuevo empleo en el período
4	Porcentaje de mujeres beneficiadas con movimientos de personal realizados en el período
5	Porcentaje de mujeres beneficiadas con cargos de dirección a partir del movimiento de personal realizado en el período

## Cuenta la municipalidad con una política de Recursos humanos municipal con enfoque de género

### Descripción del Indicador:

Mide si la municipalidad incorpora el enfoque de género en las Políticas de Recursos humanos municipales.

### Formulación del Indicador:

Responde si la municipalidad ha incorporado el enfoque de género en las políticas de Recursos humanos municipal.

Fuente de Información: Departamento de Recursos Humanos de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Trimestral.

### **Porcentaje de mujeres beneficiadas con nuevos empleos otorgados en el período 2000-2004**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer con la política municipal de recursos humanos; en este caso se refiere a los nuevos nombramientos habidos en el período 2000-2004.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician con nuevos empleos otorgados en la municipalidad en el período 2000-2004.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con los nuevos empleos otorgados en el período 2000-2004.

Fuente de Información: Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Trimestral.

### **Porcentaje de mujeres beneficiadas con cargos de dirección en el período 2000-2004**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer con la política municipal de recursos humanos; en este caso se refiere a los nuevos nombramientos habidos en el período 2000-2004 en cargos de dirección.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician con nuevos empleos otorgados en la municipalidad en el período 2000-2004 en cargos de dirección.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con los nuevos empleos otorgados en cargos de dirección en el período .2000-2004.

Fuente de Información: Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Trimestral.

### **Porcentaje de mujeres beneficiadas con movimientos de personal habidos en el período 2000-2004**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer con la política municipal de recursos humanos; en este caso se refiere a los movimientos de personal habidos en el período 2000-2004.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician con movimientos de personal habidos en la municipalidad en el período 2000-2004.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con movimientos de personal habidos en la municipalidad en el período 2000-2004.

Fuente de Información: Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Trimestral.

### **Porcentaje de mujeres beneficiadas con ascensos a cargos de dirección cuando se dio el movimiento de personal en el período 2000-2004**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer con ascensos a cargos de dirección a partir del movimiento de personal habido en la municipalidad en el período 2000-2004 en cargos de dirección.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician con nuevos empleos en cargos de dirección con el movimiento de personal habido en la municipalidad en el período 2000-2004.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con ascensos a cargos de dirección con el movimiento de personal habido en la municipalidad en el período 2000-2004.

Fuente de Información: Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Trimestral.

## **6. Sexto eje temático: Indicadores de identidad de Género**

El sexto eje temático se refiere a indicadores de identidad de género. Estos indicadores hacen referencia al cuerpo de ideas, paradigmas, creencias que sustentan las brechas de género anteriormente presentadas. Se trata de percepciones sobre aspectos claves de la identidad y subjetividad femenina y masculina, que marcan las pautas de las autovaloraciones, autoestima y valoración de mujeres y hombres.

Estos indicadores deben aplicarse a través de una encuesta de percepciones de género a los actores que intervienen en la planificación del desarrollo en los municipios del país o bien podría aplicarse a ciudadanos hombres y mujeres del país para ser procesados con el SPSS.

Se consideró útil presentar algunos de los indicadores de identidad de género existentes<sup>4</sup>, independientemente que no se hayan medido para este estudio.

---

<sup>4</sup> Estos indicadores se manejaron en el Diagnóstico de Género en 15 municipios del país, PRODELSA, Febrero, 2004.



**Recuadro 6**  
**Indicadores de identidad de Género**

No.	Indicadores
1	Percepción sobre los estereotipos de género
2	Transmisión de estereotipos en la socialización de género
3	Percepción de los roles de género
4	Reconocimiento de derechos sexuales
5	Reconocimiento de derechos reproductivos
6	Percepción sobre el abuso sexual
7	Percepción sobre violencia en las relaciones entre hombres y mujeres
8	Percepción sobre la participación de la mujer en la gestión municipal
9	Percepciones sobre género en el trabajo

### **Percepción sobre estereotipos de género**

Descripción del Indicador:

Precisa las modificaciones que hombres y mujeres experimentan en su percepción sobre los estereotipos de género

Formulación del Indicador:

Análisis de la percepción por sexo de los diferentes estereotipos de género, con porcentajes por cada uno

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género o taller.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

### **Transmisión de estereotipos en la socialización de género**

Descripción del Indicador:

Mide los cambios en el nivel de aceptación que hombres y mujeres tienen sobre los estereotipos de género que forman parte de la cultura nicaragüense.

Formulación del Indicador:

Análisis de la percepción por sexo de los estereotipos de género que se transmiten como parte de la herencia cultural, de manera cuantitativa o cualitativa.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y/o Taller.

Responsable de construcción: Comisión de Género y CDM y Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## **Percepción sobre roles de género**

### Descripción del Indicador:

Precisa las modificaciones en la percepción que hombres y mujeres tienen sobre los roles de género existentes.

### Formulación del Indicador:

Análisis de la percepción por sexo de los diferentes roles de género, con porcentajes específicos por cada uno de ellos o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y/o Taller.

Responsable de construcción: Comisión de Género y CDM, y Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## **Reconocimiento de derechos sexuales**

### Descripción del Indicador:

Muestra de qué manera hombres y mujeres valoran los derechos sexuales de las personas de cada sexo.

### Formulación del Indicador:

Análisis de la percepción por sexo de los derechos sexuales de hombres y mujeres, con porcentajes específicos por cada uno de ellos o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y/o Taller.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## **Reconocimiento de derechos reproductivos**

### Descripción del Indicador:

Muestra de qué manera hombres y mujeres valoran los derechos sexuales de las personas de cada sexo.

### Formulación del Indicador:

Análisis de la percepción por sexo de los derechos sexuales de hombres y mujeres, con porcentajes específicos por cada uno de ellos o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y/o talleres.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## **Percepción sobre el abuso sexual**

### Descripción del Indicador:

Determina la valoración que hombres y mujeres hacen sobre el abuso sexual y sus diferentes expresiones en la sociedad.

### Formulación del Indicador:

Análisis de la valoración que hombres y mujeres tienen de las diferentes expresiones de abuso sexual, con porcentajes específicos por cada una de ellas o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y talleres.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## **Percepción sobre la violencia en las relaciones entre hombres y mujeres**

### Descripción del Indicador:

Precisa los cambios en la percepción que hombres y mujeres tienen sobre las situaciones de violencia que se manifiestan en las relaciones de poder entre las personas de uno y otro sexo.

### Formulación del Indicador:

Análisis de la valoración que hombres y mujeres tienen sobre las diferentes expresiones de violencia en las relaciones entre los primeros y las segundas, con porcentajes específicos por cada una de ellas o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y talleres.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## **Percepción sobre la participación de la mujer en la gestión municipal**

### Descripción del Indicador:

Mide los cambios en las diferentes percepciones que hombres y mujeres tienen sobre la participación de la mujer en la gestión municipal.

### Formulación del Indicador:

Análisis de la valoración que hombres y mujeres tienen sobre el género aplicado en la gestión municipal, con porcentajes específicos por cada una de las manifestaciones del mismo o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y talleres.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## Percepción sobre género y trabajo

### Descripción del Indicador:

Mide los cambios en las diferentes percepciones que hombres y mujeres tienen sobre el género y sus manifestaciones en el entorno laboral.

### Formulación del Indicador:

Análisis de la valoración que hombres y mujeres tienen sobre el género aplicado en el entorno laboral, con porcentajes específicos por cada una de las manifestaciones del mismo.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y talleres.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## 7. Indicadores de Acceso a Recursos y Servicios del Desarrollo

La Línea de base contempla otros aspectos relacionados con aspectos demográficos, económicos y sociales que repercuten en el nivel local, y aspectos relacionados con las leyes y normativas favorables a la participación de las mujeres en la toma de decisiones, en la postulación de candidaturas y en el acceso al poder, y con leyes y normativas nacionales favorables a la incorporación de un enfoque de equidad entre los géneros en la planificación local, en las políticas y planes de los gobiernos locales.

Estos indicadores se muestran en el recuadro siguiente.

**Recuadro 7**  
**Indicadores de Acceso a Recursos y Servicios del Desarrollo**

No.	Indicadores
1	Acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra.
2	Brecha de género en el tamaño promedio de explotaciones agropecuarias por sexo.
3	Número de políticas y estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a la educación.
4	Número de políticas y estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a la salud.
5	Número de políticas y estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo.
6	Número de políticas y estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a la tierra.
7	Número de políticas y estrategias que favorezca el acceso de las mujeres al crédito.
8	Acceso de las mujeres al crédito agropecuario.
9	Tasa global de analfabetismo por sexo.
10	Acceso de mujeres a servicios de salud por sexo.
12	Cobertura de servicios de salud reproductiva.
11	Acceso a servicios productivos por sexo.
12	Brecha en la Jefatura de hogares.

A continuación se describen estos indicadores.

### **Acceso de mujeres a la propiedad de la tierra**

Descripción del Indicador:

Proporción o porcentaje de mujeres que son propietarias de tierra.

Formulación del Indicador:

- Numerador: Número de mujeres propietarias de tierra.
- Denominador: Número de hombres y mujeres propietarios/as de tierra.

Fuente de Información: Censo Agropecuario. 2001. SISCAT cuando esté cubierto todo el municipio.

Responsable de construcción: INEC y Alcaldía cuando complete el SISCAT.

Periodicidad: Cada diez años cuando se realice un censo agropecuario. Anual con la información que arroje el SISCAT en cada municipio.

### **Brecha de género en el tamaño promedio de explotaciones agropecuarias por sexo**

Descripción del Indicador:

Diferencia entre el tamaño promedio de explotaciones agropecuarias de hombres y de mujeres.

Formulación del Indicador:

Tamaño promedio en manzanas de las explotaciones agropecuarias de los hombres menos el tamaño promedio en manzanas de las explotaciones agropecuarias de las mujeres.

Fuente de Información: Censo Agropecuario. Alcaldía cuando complete el SISCAT.

Responsable de construcción: Alcaldía cuando complete el SISCAT.

Periodicidad: Cada diez años cuando se realice un censo agropecuario. Anual con la información que arroje el SISCAT en cada municipio.

### **Número de políticas o estrategias municipales que favorezcan el acceso de las mujeres a servicios de educación**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso de las mujeres a servicios de educación propiciado por los sectores y las municipalidades en los municipios; en este caso se refiere a los municipios que cuentan con alguna política o estrategia municipal que favorece el acceso de las mujeres a servicios de educación.

Formulación del Indicador:

Cantidad de políticas o estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a servicios de educación.

Fuente de Información: Alcaldía y Delegación o Secretaría de Educación, Cultura y Deportes.

Responsable de construcción: Alcaldía y Delegación o Secretaría del MECD.

Periodicidad: Anual.

### **Número de políticas o estrategias municipales que favorezcan el acceso de las mujeres a servicios de salud**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso de las mujeres a servicios de salud propiciado por las municipalidades en los municipios; en este caso se refiere a la existencia de alguna política o estrategia municipal que favorece el acceso de las mujeres a servicios de salud.

Formulación del Indicador:

Cantidad de políticas o estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a servicios de salud.

Fuente de Información: CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Número de políticas o estrategias municipales que favorezcan el acceso de las mujeres a empleo**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso de las mujeres a empleo propiciado por las municipalidades en los municipios; en este caso se refiere a la existencia de alguna política o estrategia municipal que favorece el acceso de las mujeres a servicios de empleo.

Formulación del Indicador:

Cantidad de políticas o estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a servicios de empleo.

Fuente de Información: CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual

### **Número de políticas o estrategias municipales que favorezcan el acceso de las mujeres a la tierra**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso de las mujeres a la tierra propiciado por las municipalidades en los municipios; en este caso se refiere a la existencia de alguna política o estrategia municipal que favorece el acceso de las mujeres a la tierra.

Formulación del Indicador:

Cantidad de políticas o estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a la tierra.

Fuente de Información: CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Número de políticas o estrategias municipales que favorezcan el acceso de las mujeres a crédito.**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso de las mujeres a crédito propiciado por las municipalidades en los municipios; en este caso se refiere a la existencia de alguna política o estrategia municipal que favorece el acceso de las mujeres a crédito.

Formulación del Indicador:

Cantidad de políticas o estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a crédito.

Fuente de Información: CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Acceso de las mujeres a asistencia técnica y/o capacitación agropecuaria**

Descripción del Indicador:

Proporción de mujeres que han recibido asistencia técnica y/o capacitación agropecuaria.

Formulación del Indicador:

- Numerador: Cantidad de mujeres que han recibido asistencia técnica y/o capacitación en el municipio.
- Denominador: Cantidad de hombres y mujeres que han recibido asistencia técnica y/o capacitación en el municipio.

Fuente de Información: Censo Agropecuario. Organizaciones e instituciones que brindan servicios de asistencia técnica en los municipios, CDM y Comisión de Producción o Económica.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Acceso de mujeres al crédito agropecuario**

Descripción del Indicador:

Proporción de mujeres que obtuvieron crédito agropecuario.

Formulación del Indicador:

- Numerador: Cantidad de mujeres que recibieron crédito.
- Denominador: Total de productores hombres y mujeres que recibieron crédito.

Fuente de Información: Censo Agropecuario. Instituciones financieras no convencionales de cada municipio: Cooperativas, bancos comunales, etc.

Responsable de construcción: Comisión de Producción o Económica del CDM y Equipo de Planificación de la Alcaldía

Periodicidad: Anual

## **Analfabetismo en el municipio por sexo**

### Descripción del Indicador:

Proporción o porcentaje de mujeres analfabetas.

### Formulación del Indicador:

- Numerador: Cantidad de mujeres analfabetas en el municipio
- Numerador: Total de analfabetas hombres y mujeres analfabetas en el municipio

Fuente de Información: Delegación Municipal del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes

Responsable de construcción: Comisión Social o de Educación. CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual

## **Acceso de mujeres a servicios de salud en el municipio**

### Descripción del Indicador:

Proporción o porcentaje de mujeres que tienen acceso a servicios de salud.

### Formulación del Indicador:

- Numerador: Número de mujeres con acceso a servicios de salud.
- Numerador: Total de hombres y mujeres con acceso a servicios de salud.

Fuente de Información: Comisión sectorial del CDM y SILAIS en el municipio.

Responsable de construcción: CDM y Equipo de Planificación Municipal.

Periodicidad: Anual.

## **Acceso a servicios de salud reproductiva**

### Descripción del Indicador:

Determina el nivel de acceso de las mujeres a los servicios de salud reproductiva dirigidos específicamente hacia ellas.

### Formulación del Indicador:

Análisis de la cobertura de servicios públicos de salud reproductiva dirigidos específicamente a mujeres, con porcentajes de su cobertura por cada uno.

Fuente de Información: Comisión Social/Salud del CDM y Delegación del MINSA.

Responsable de construcción: Delegación del Ministerio de Salud del Municipio y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.



## **Acceso de mujeres a servicios de educación**

### Descripción del Indicador:

Proporción o porcentaje de mujeres que tienen acceso a servicios de educación.

### Formulación del Indicador:

- Numerador: Número de mujeres con acceso a servicios de educación.
- Denominador: Total de hombres y mujeres con acceso a servicios de educación.

Fuente de Información: Delegación Municipal del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

Responsable de construcción: Comisión Sectorial de Educación. Comité de Desarrollo Municipal. CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

## **Brecha en la jefatura de hogares**

### Descripción del Indicador:

Se calcula el porcentaje de hombres y de mujeres que son jefes de hogares por separado y se compara.

### Formulación del Indicador:

- Numerador: Cantidad de hogares en el municipio con jefatura de de mujeres y de hombres.
- Denominador: Total de hogares en el municipio.

Fuente de Información: Censo de Población del país.

Responsable de construcción Equipo de planificación de la Alcaldía, Comisión de Género y CDM.

Periodicidad: Cuando se realice el censo nacional de población.

## SEGUNDA PARTE: RESULTADOS DE LA LINEA DE BASE

### CAPITULO I: CARACTERIZACION DEL MUNICIPIO DE BOACO

El Municipio de Boaco, pertenece al departamento de Boaco, que está situado en la región central de Nicaragua. Funge como cabecera del departamento de su mismo nombre.

#### 1. Historia de Boaco

El departamento fue fundado a principios del siglo 20, cuando se independizó con el nombre de Jerez, siendo oficializado en el año 1936 como departamento de Boaco.

El municipio de Boaco formaba parte del Departamento de Chontales. El 4 de Febrero de 1910, bajo el gobierno del Dr. José Madriz se dictó por la Asamblea Nacional Legislativa, la creación del Departamento de Jerez, quedando como cabecera la ciudad de Boaco, sin embargo el gobierno conservador dejó sin efecto esta ley, y fue hasta el 18 de Julio de 1935, bajo la presidencia del Dr. Juan Bautista Sacaza, que el Senado y Cámara de Diputados de la República de Nicaragua, decretaron la constitución definitiva del Departamento de Boaco.

La ciudad de Boaco, cabecera del municipio de Boaco es conocida popularmente como *La Ciudad de dos Pisos*, fue fundada en 1763, aunque hay quienes afirman que su fundación fue aún antes, en 1749. Elevada al rango de ciudad el 4 de marzo de 1895, la ciudad goza de un floreciente comercio y una población acogedora.

Para algunos devotos de los estudios lingüísticos, el nombre « Boaco » procede de la palabra de origen Quechua «Guaco» que es un arbusto de aplicación medicinal. Para otros investigadores la palabra o nombre Boaco, procede del sumo y del azteca. Está formada por dos palabras o raíces: Boa o Boaj, que significa encantadores y la terminación «O» que significa lugar o pueblo; deduciéndose que el nombre de Boaco significa «Pueblo» o lugar de encantadores.

#### 2. Características geográficas

El municipio de Boaco se encuentra ubicado en la parte central del país, en la cordillera de Amerrisque y está a 379 metros sobre el nivel del mar. Dista a 103 Km. de Managua, capital del país y a 90 Km. de Juigalpa, cabecera del departamento de Chontales y sede de la ex región V.

Se localiza a los 12 grados 28 minutos de latitud norte y 85 grados 39 minutos de longitud oeste.

El municipio de Boaco abarca una superficie de 1,086.8 Km. cuadrados representando el 4.9% de la región y el 25% del departamento de Boaco <sup>(5)</sup>. El territorio está conformado por 6 sectores y 52 comarcas, en el área urbana y rural respectivamente. Tiene los siguientes límites: por el Norte con el municipio de Muy Muy, por el sur con los municipios San Lorenzo y Camoapa, por el este con el municipio de Camoapa y por el oeste con los municipios de San José de los Remates, Santa Lucía y Teustepe.

---

<sup>5</sup> INETER, citado en El Desarrollo Humano en Nicaragua, PNUD, Managua, 2002.

### 3. Datos de la Población

Este municipio alcanza en 1995 una población aproximada de 45,188 habitantes (INEC, 1995).

La población estimada para el 2001 es de 52,818 habitantes y para el 2002 de 54,644, siendo el 51.2% población de mujeres y el 48.8% de hombres <sup>(6)</sup>.

La relación hombre-mujer conocida en algunos países como índice de masculinidad y en otros como de feminidad era de 93 hombres por cada 100 mujeres en el 2001 y en el 2002 es un poco mayor, de 95 hombres por cada cien mujeres. En 1995 esta relación hombre-mujer era de 81 hombres por cada cien mujeres en el área urbana y de 105 hombres por cada cien mujeres en el área rural (INEC, 1995), lo que indicaba un predominio de población masculina en el área rural y predominio de mujeres en el área urbana.

En el 2002 el 41.6% de su población reside en el área urbana y el 58.4% en el área rural, la cual representa una alta dispersión, lo que está determinado por la estructura de la tenencia de la tierra. En el área rural las mayores concentraciones poblacionales se localizan al norte del municipio, debido a la fertilidad de sus campos. Se supone que ha habido migración interna hacia el sector rural en el municipio lo que se evidencia con el índice de masculinidad o feminidad del sector urbano y rural, sin embargo no se puede documentar esta suposición por falta de datos migratorios del municipio. La densidad de población del municipio según datos el INEC es en el 2002 de 50.4 habitantes por Km. Cuadrado <sup>(7)</sup>.

**Cuadro 1**

**Municipio de Boaco: Datos de población, superficie y densidad**

MUNICIPIO	Superficie (en kms2)	Población Total 1995	Población Total 2002	Densidad demográfica 1995	Densidad demográfica 2002
<b>Municipio de Boaco</b>	<b>1084.22</b>	<b>45188</b>	<b>54644</b>	<b>41.7</b>	<b>50.4</b>

Fuente: En base al Censo de Población de 1995 y estimaciones y proyecciones de población vigentes del INEC. \* Cartografía INETER.

- **Jefatura femenina en el municipio de Boaco**

Según el Censo Nacional de población de 1995, en el municipio de Boaco más de la cuarta parte de los hogares está encabezado por mujeres (27.2%). A nivel rural los hogares con jefatura de mujeres es un poco menos de la cuarta parte (18.7%) y a nivel urbano son un poco más de la tercera parte de los hogares son de jefatura de mujeres (39.5%). Este fenómeno podría estar vinculado a la migración masculina, especialmente de sectores urbanos hacia otros departamentos del país o hacia el extranjero en busca de alternativas de empleo.

---

<sup>6</sup> Estimaciones de población para los años 2001 y 2002 citadas en el Informe estadístico socio-demográfico del municipio de Boaco. Managua: INIFOM/FNUAP. Proyecto "Apoyo a los sistemas de información sociodemográfico para el desarrollo a nivel local" NIC/98/P11

<sup>7</sup> La densidad de población se calcula dividiendo el total de población entre el área del territorio.

## Cuadro 2

### Municipio de Boaco: Jefatura de hogares por áreas geográficas, según el sexo

Áreas Geográficas	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Urbana	60.5	39.5	100.0
Rural	81.3	18.7	100.0
Total	72.8	27.2	100.0

Fuente: Elaborado por INIFOM-UNFPA, en base al VII Censo Nacional de Población y III de Vivienda de 1995.

Es importante señalar que muchos e estos hogares están afectados por uno de los grandes problemas del país como es el desempleo, siendo mayor el porcentaje de mujeres jefas de hogar que de hombres jefes.

Según el Censo nacional de población de 1995, del total de jefes de hogares del municipio, el 11.7% está desocupado. Este porcentaje en las mujeres jefas de hogar es del 33.8% y en los hombres jefes de hogar del 6.9%.

Según el sector de residencia, se observa una gran brecha en función del sexo de los jefes de hogar. Así, en el sector urbano los hogares con jefes hombres desocupados son el 12.6%, mientras que las mujeres jefas de hogar desocupadas son un porcentaje mayor, el 29.3%. En el área rural el porcentaje de hombres jefes de hogar desocupados son el 4.1%, mientras que el porcentaje de mujeres jefas de hogar desocupadas son el 43.0%. Como se observa la brecha entre la jefatura de los hogares en función de la ocupación es grande (INIFOM-UNFPA, 1998).

#### 4. Índice de Desarrollo Humano

El Índice del Desarrollo Humano del Municipio (IDH) es de 0.595, siendo más alto que el índice del departamento que es de 0.569 <sup>(8)</sup>. Algunos datos sociodemográficos del municipio que sirvieron de insumo para la elaboración del Índice de Desarrollo Humano del Municipio (IDHM) se presentan a continuación:

- La Esperanza de Vida al Nacer (EVN) en el municipio es de 68.9 años, siendo un poco mayor que la del departamento que es de 68.8 años (PNUD, 2002).
- El Índice de Consumo es de 0.52, siendo un poco mayor que el Índice del departamento que es de 0.45.
- La Cobertura de Agua Potable es del 46.3%.
- La tasa de alfabetización de adultos es de 68.4%, mientras que la del departamento es un poco menor, del 66.5
- La Tasa Bruta Promedio de Preescolar, Primaria y Secundaria (TBP) es de 50.4, siendo un poco menor que la del departamento que es de 52.9.

#### 5. Acceso de las mujeres a servicios de educación

La Municipalidad de Boaco no cuenta con políticas y estrategias para que las mujeres tengan acceso a la educación, aunque, la Secretaría de Educación antes Delegación del MECD del municipio lleva a partir del 2004 sus estadísticas desagregadas por sexo, lo que permite poder medir algunos de los indicadores definidos para esta línea de base.

---

<sup>8</sup> Los rangos de valor del IDHM son: de 0-0.500, bajo; de 0.501-0.650, medio bajo; de 0.651-0.799, medio alto y de 0.800-1, alto.

## **Analfabetismo en el municipio por sexo**

Según el Informe Estadístico Sociodemográfico del municipio de Boaco realizado por la Alcaldía de Boaco con apoyo del INIFOM y el UNFPA en 1998, más de un tercio de la población de diez años y más es analfabeta (35.9%), siendo las mujeres las más afectadas por el analfabetismo. Por áreas geográficas se observan diferencias siendo mayor en el sector rural (49.8%), que en el sector urbano (16.1%) (INIFOM-UNFPA, 1998).

Según el mismo estudio, la tasa de analfabetismo por sector de residencia y según el sexo, es mayor en las mujeres que en los hombres. En el sector urbano, la tasa de analfabetismo de mujeres es 17.8%, un poco mayor que la de hombres, que es del 13.9%. En el sector rural, la tasa de analfabetismo de las mujeres es también superior que la de los hombres, 47.7% en los hombres y 52.1% en las mujeres (INIFOM-UNFPA, 1998).

## **Brecha de género en el acceso a servicios de Educación en el municipio**

El informe estadístico Sociodemográfico del municipio de Boaco (INIFOM-UNFPA, 1998), señala que en 1995 la mayoría de la población mayor de seis años del municipio, tenía un nivel bajo de instrucción, dado que un tercio de esta población (37.0%) carecía de algún nivel de instrucción, y el 43.7% tienen nivel de educación primaria, lo que sumado era un porcentaje alto (80.7%). En el mismo año en el área rural, el 51.2% de este grupo poblacional carecía de algún nivel de instrucción, mientras que en el área urbana este porcentaje era menor, 15.9% (INIFOM-UNFPA, 1998).

El mismo informe señala que en el mismo año, había una brecha en algunos de los niveles educativos de la población según el sexo. Así, del grupo de población hombre de seis años y más del municipio con nivel de educación primaria era el 44.8%, mientras que de la población de mujeres, era el 42.8%; con nivel educativo superior, el porcentaje de hombres era de 1.8%, mientras que de mujeres era un porcentaje un poco menor, de 1.5%. En el nivel secundario la brecha era positiva para las mujeres, mientras el porcentaje de hombres con este nivel era del 10.6%, ente las mujeres era un poco mayor, del 13.7% (INIFOM-UNFPA, 1998).

Según datos de la Encuesta de Demografía y Salud (ENDESA, 2001), la educación alcanzada por la población masculina de 6 años y más, en el departamento de Boaco tiene una mediana de 1.5 años de educación. Mientras que la población femenina es de 1.8 años de educación. La misma encuesta señala que la población masculina presenta un porcentaje de 12,5% en educación secundaria y un 2.8% en educación superior. Mientras que las mujeres tienen un porcentaje de 15.7% en educación secundaria y en la superior han alcanzado un porcentaje de 3.9%.

Como se observa, los datos suministrados por el Informe de INIFOM - UNFPA 1998, inserto arriba, es desfavorable a las mujeres y presenta un panorama distinto al de ENDESA, 2001, el cual es más favorable a las mujeres. Posiblemente el cambio que se produce en el período 1995-2000 sea el resultado de programas educativos que el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD) desarrolla en el municipio.

Según la Secretaría Técnica Municipal de Educación en Boaco antes del 2004 no se registraban las estadísticas desagregadas por sexo, de ahí que los datos del 2003 con que cuentan, son globales. Sin embargo, las estadísticas del 2004, ya se desagregan por sexo. Al respecto, la Secretaría Técnica de Educación reporta que los niveles de matrícula inicial y final de hombres y mujeres, para los niveles de educación preescolar y primaria en el 2004 son equitativos, con aproximadamente 50% de hombres y 50% de mujeres en cada nivel. Mientras en el nivel secundaria, el nivel de matrícula de mujeres supera al de hombres, con 53% y 47% respectivamente (Secretaría Técnica del MECD, 2004). Posiblemente esta baja en el porcentaje de acceso a la educación secundaria en el grupo de varones se debe a factores económicos ya que los hombres son los que más se dedican a las labores agropecuarias, y Boaco es un municipio que se dedica a este tipo de actividad económica.

Los niveles de retención de matrícula en los tres niveles (preescolar, primaria y secundaria), es igual tanto en mujeres como en hombres, siendo de 97% y 98% respectivamente en pre escolar; 95% y 94% respectivamente en primaria y 97% y 96% respectivamente en secundaria (Secretaría Técnica del MECD, 2004).

El porcentaje de aprobados en preescolar son del 100% respecto a la matrícula final, mientras los aprobados en primaria son de 87% mujeres y 85% hombres, y en secundaria corresponden al 80% de mujeres y el 75% hombres (Secretaría Técnica del MECD, 2004).

## 6. Acceso de las mujeres a servicios de Salud

La Alcaldía no cuenta con políticas o estrategias para que las mujeres tengan acceso a la salud, sin embargo, el SILAIS de Boaco plantea que ellos desarrollan programas de salud particulares de beneficio a las mujeres.

De acuerdo con los indicadores relacionados con la Salud y particularmente con la salud reproductiva, el SILAIS de Boaco cuenta con estadísticas de salud desagregadas por sexo.

### Morbilidad

Según las estadísticas de la Delegación Municipal del Ministerio de Salud en Boaco, las principales enfermedades que se reportan en el municipio en el 2004 son las siguientes: conjuntivitis epidémica, mordeduras de animales rabia, malaria, escabiosis, varicela y hepatitis viral (Delegación del MINSA en Boaco, 2004).

Según las estadísticas que lleva el nivel central del Ministerio de Salud (MINSA) las principales enfermedades que se atienden en el país son las infectocontagiosas. En el cuadro siguiente se presenta el total de casos de IRA y de EDA atendidos en el municipio, en el departamento y a nivel del país.

**Cuadro 3**  
**Casos de IRA y EDA atendidos por el SILAIS del municipio de Boaco, por MINSA en el departamento y en el país. Año 2002.**

<b>Indicadores</b>	<b>Municipio de Boaco</b>	<b>Departamento de Boaco</b>	<b>País</b>
Casos de Infecciones Respiratorias agudas atendidos (IRA)	17,255	50,145	1,636,762
Casos de Enfermedades infecciosas agudas atendidas (EDA)	2,832	8,115	265,401

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005.

Las estadísticas del SILAIS de Boaco muestran que en el 2004 los cinco principales diagnósticos de ingresos en las mujeres son: partos, diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso, neumonías, infecciones específicas del período peri natal y trastornos de la vesícula biliar y páncreas. En el caso de los hombres tenemos las siguientes: diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso, neumonías, infecciones específicas del período peri natal, trastornos de la vesícula biliar y páncreas, traumatismos del antebrazo y el codo, entre otras. (Delegación del MINSA en Boaco, 2004)

**Cuadro 4**  
**Municipio de Boaco: Casos atendidos por el SILAIS de Boaco. Años 2000, 2001 y 2002**

Indicadores	2000	2001	2002
Casos de Malaria	206,400	128,600	69,500
Casos de Dengue	2,500	15,500	9,700
Casos de Tuberculosis	8.2	19.6	7,2

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005.

Las estadísticas del MINSA Central también muestran que los casos de malaria atendidos en el 2002 han disminuido a la tercera parte de lo que se atendía en el 2000. Mientras que los casos atendidos por dengue se han triplicado y los casos de tuberculosis han disminuido levemente.

### **Mortalidad**

El informe estadístico Sociodemográfico del municipio de Boaco (INIFOM-UNFPA, 1998), señala que en 1995, se registraba una sobre mortalidad de hombres que de mujeres. El Censo de población del mismo año, registra que del total de defunciones estimadas de manera indirecta, el 53.4% eran de hombres, mientras que sólo el 46.6% era de mujeres (INIFOM-UNFPA, 1998). Esta brecha en la mortalidad según el sexo se deba posiblemente al mayor riesgo que corren los hombres por el tipo de actividad laboral que realizan y a factores culturales que promueven los comportamientos agresivos de los varones. Lamentablemente no se cuenta con indicadores de la mortalidad por causas de muerte para analizar más esta brecha que se presenta en la mortalidad según el sexo.

Analizando las tasas brutas de mortalidad de ese mismo año, en el municipio ocurrían 8.2 defunciones por cada mil habitantes, siendo mayor esa tasa en hombres (8.9 defunciones de hombres, por cada mil hombres), que en las mujeres (7.4 defunciones de mujeres por cada mil mujeres). A nivel de áreas geográficas se presenta esta misma sobre mortalidad de hombres (ver cuadro 11) (INIFOM-UNFPA, 1998).

**Cuadro 5**  
**Municipio de Boaco: Tasas brutas de mortalidad por áreas geográficas, según el sexo**

Áreas Geográficas	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Urbana	10.1	8.9	9.4
Rural	8.3	6.4	7.4
Total	8.9	7.4	8.2

Fuente: Elaborado por INIFOM-UNFPA, en base al VII Censo Nacional de Población y III de Vivienda de 1995.

### **Causas de Mortalidad por sexo**

Según las estadísticas de la Delegación Municipal del Ministerio de Salud en Boaco, las principales causas de muerte en las mujeres que se reportan en el municipio son las siguientes: infartos agudos del miocardio, enfermedades cerebro vasculares, neumonía, enfermedades hipertensivas y otras enfermedades del corazón. Mientras que en los hombres son las siguientes: enfermedades cerebro vasculares, otras enfermedades del corazón, infarto agudo del miocardio, enfermedades del hígado y otras causas desconocidas (Delegación del MINSA en Boaco, 2004).

## Mortalidad infantil

Según el informe estadístico Sociodemográfico del municipio de Boaco (INIFOM-UNFPA, 1998), la tasa de mortalidad infantil del 95 en el municipio de Boaco experimentó un descenso notable en catorce años. El municipio de Boaco registraba en 1995 una tasa de mortalidad infantil (TMI) de 41.2 defunciones de menores de un año por cada mil nacidos vivos, mientras que en 1979 era de 101.2 defunciones de menores de un año por cada mil nacidos vivos (ver cuadro 11). Sin embargo, a pesar del descenso, la tasa de mortalidad infantil sigue siendo elevada debido a las muertes por causas exógenas (enfermedades infecciosas y parasitarias, diarreicas y respiratorias agudas) (INIFOM-UNFPA, 1998).

Este descenso se explica por la priorización de los Programas de atención materno-infantil y de programas de atención integral a la mujer, particularmente a las mujeres embarazadas.

**Cuadro 6**  
**Municipio de Boaco: Tasas de mortalidad Infantil en el período (1979-1994)**

<b>AÑOS</b>	<b>TASA DE MORTALIDAD INFANTIL (TMI)</b>
1979	101.2
1982	86.1
1984	64.7
1987	57.1
1990	47.8
1993	41.0
1994	41.2

Fuente: Elaborado por INIFOM-UNFPA, en base al VII Censo Nacional de Población y III de Vivienda de 1995.

## Fecundidad

La tasa global de fecundidad en el municipio de Boaco, en 1994 era de 5.5 hijos por mujer, presentándose diferencias por áreas geográficas. En el área urbana esta tasa era de 3.7 hijos por mujer, mientras en el área rural era de 6.9 hijos por mujer (INIFOM-UNFPA, 1998).

Posiblemente estas diferencias se deban a los bajos niveles de instrucción existentes en el área rural y al poco conocimiento y acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluyendo los servicios de planificación familiar (INIFOM-UNFPA, 1998). Otro factor que podría estar incidiendo es el cultural dado que en las zonas rurales un hijo, en especial, varón, se considera que aporta brazos para el trabajo en el campo. Cabe señalar que la mayoría de las mujeres no deciden cuantos hijos tener porque se les violenta este derecho.

Los datos que se presentan en el cuadro siguiente reflejan que las tasas de fecundidad en el período 1979-1994 en el área rural del municipio de Boaco son mayores que las del área urbana en todos los grupos de edad. Esto se debe a que las mujeres rurales tienen escaso o nulo acceso a la información, así como a los servicios de salud sexual y reproductiva. Estas mujeres empiezan su vida reproductiva a edad temprana y finalizan su proceso reproductivo al terminar su capacidad biológica de reproducción y generalmente son analfabetas o con bajos niveles de instrucción que les impide hacer válido el derecho de decidir cuantos hijos tener (INIFOM-UNFPA, 1998).



A partir de las tasas específicas de fecundidad se deduce que la estructura de la fecundidad en el municipio de Boaco es de cúspide temprana. El mayor aporte lo dan las mujeres de 20 a 24 años y las de 25 a 29 años. (Ver cuadro 7)

**Cuadro 7**  
**Municipio de Boaco: Tasas específicas de fecundidad por edad de la madre, según áreas geográficas en el período 1979-1994)**

Grupos de Edad	Tasas de fecundidad por Áreas geográficas		País
	Urbana	Rural	
15-19	0.1108	0.2033	0.1644
20-24	0.2140	0.3266	0.2825
25-29	0.1720	0.2721	0.2275
30-34	0.1266	0.2983	0.2147
35-39	0.0889	0.1928	0.1477
40-44	0.0257	0.0722	0.0531
45-49	0.0117	0.0234	0.0181
	0.7497	1.3887	1.1080
Tasa global de fecundidad	3.7	6.9	5.5
% de fecundidad adolescente	14.8	14.6	14.8

Fuente: Elaborado por INIFOM-UNFPA, en base al VII Censo Nacional de Población y III de Vivienda de 1995.

### **Cobertura de captación precoz del embarazo**

La Dirección de estadísticas del MINSA a nivel central sistematiza la información enviada por todos los SILAIS del país. A través de esta instancia se pudo obtener datos recientes de los años 2000, 2001 y 2002 sobre algunos indicadores relacionados con la cobertura de captación precoz del embarazo, la cobertura de partos institucionales brindada por el SILAIS del municipio de Boaco y otros indicadores.

Como se observa en el cuadro siguiente, el número de embarazos esperados en el 2002 en el municipio de Boaco es mayor que el número esperado en el 2000. También se observa que los primeros controles realizados por la institución en el municipio son menores que los embarazos esperados en los tres años: 2000, 2001 y 2002. Es importante destacar que los niveles de cobertura de captación precoz del embarazo son menores del 50%, siendo mayor el logrado en el 2000 con relación a los años 2001 y 2002.

**Cuadro 8**  
**Municipio de Boaco: Cobertura de captación precoz del embarazo, SILAIS de Boaco. Años 2000, 2001 y 2002.**

<b>Indicadores</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Primer control en el primer trimestre del embarazo	875	643	741
Embarazos esperados	1,982	-	2,132
Cobertura de captación precoz del embarazo *	44.2	32.4	34.8

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005. \* Se calcula dividiendo el total de primeros controles realizados en el primer trimestre del embarazo sobre el total de embarazos esperados en el año, por cien.

### **Cobertura de parto institucional**

Como se observa en el cuadro siguiente, el número de nacimientos atendidos por las instituciones del MINSA en el municipio de Boaco son menores que los partos esperados en los años 2000, 2001 y 2002. En cuanto a la cobertura de parto institucional esta es menor en el 2002 con relación a la del 2000.

**Cuadro 9**  
**Municipio de Boaco: Cobertura de parto institucional, SILAIS de Boaco. Años 2000, 2001 y 2002.**

<b>Indicadores</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Nacimientos atendidos	934	835	746
Partos esperados	1,785	1,921	-
Cobertura de parto institucional*	52.3	46.8	38.8

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005. \* La fórmula utilizada es número de nacimientos atendidos sobre partos esperados por 100.

### **Brecha de género en el acceso a servicios de Salud en el municipio**

A pesar de que el Hospital de Boaco, cuenta con programas de atención a la mujer, el SILAIS no pudo presentar las estadísticas del acceso de la población a los servicios de salud prestados por sexo.

EL Hospital de Boaco, además de la atención general que reciben tanto mujeres y hombres, como son emergencias, morbilidad y odontología, cuenta con algunos programas que aunque son para ambos sexos, benefician mayoritariamente a las mujeres. Entre estos programas están los siguientes: planificación familiar, atención a enfermedades de transmisión sexual, atención psicológica a casos de violencia intrafamiliar, inmunizaciones.

### **Acceso a servicios de salud reproductiva**

Las mujeres accedan a programas de Salud Reproductiva que son dirigidos únicamente a las mujeres. Entre estos programas están los siguientes: atención especializada de ginecología, atención prenatal, atención a parto y atención al puerperio.

A través de la Oficina de Estadística del Ministerio de Salud (MINSA) se logró obtener algunos indicadores relacionados con la cobertura de planificación familia. Los datos se muestran en el cuadro siguiente. Ellos muestran que la población de mujeres en edad fértil (MEF) en el 2000 era de 12,075, el total de primeros controles de

fertilidad brindados por las instituciones de Salud Pública en el municipio en ese mismo año son 4,785, y la cobertura de planificación es de 39.6. A como se observa en el mismo cuadro el nivel de cobertura de planificación familiar es mayor en el 2002 que en el 2001 y el 2000.

**Cuadro 10**  
**Municipio de Boaco: Cobertura de Planificación familiar. Años 2000, 2001 y 2002.**

<b>Indicadores</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Total de primeros controles de fertilidad	4,785	5,189	6,679
Población de mujeres en edad fértil (MEF) de 15 a 49 años	12,075	-	12,979
Cobertura de planificación familiar*	39.6	43.0	51.5

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005. \* Se calcula dividiendo el total de primeros controles de fertilidad sobre la población de mujeres en edad fértil, por cien.

### **Fecundidad adolescente**

En cuanto a la fecundidad adolescente, los datos que se presentan en el cuadro 11 muestran que en el 2001 se atendieron más casos de nacimientos de adolescentes con relación a 1998, siendo la diferencia entre ambos años de 2.4.

**Cuadro 11**  
**Municipio de Boaco: Indicadores de la Fecundidad Adolescente. Años 1998 y 2001.**

<b>Indicadores</b>	<b>1998</b>	<b>2001</b>	<b>Variación</b>
Nacidos (as) de adolescentes	27.9	30.3	2.4
Adolescentes alguna vez embarazadas	23.7	17.3	-6.4
Edad mediana de primera relación sexual de mujeres de 20-24 años	18.2 años	17.7 años	-0.5 años

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005.

### **Atención de salud a la mujer**

Un resumen de los indicadores de atención a la mujer en el municipio de Boaco en el 2003 se presentan en el cuadro siguiente. Los datos nos muestran que el mayor porcentaje de cobertura se logra en el control prenatal, 70.4%. Los otros indicadores son menores del 50.0%.

**Cuadro 12**  
**Municipio de Boaco: Indicadores de atención a la mujer. Año 2003**

<b>Indicadores</b>	<b>2003</b>
Captación precoz del embarazo	38.1
Control prenatal	70.4
Planificación familiar	49.2
Parto institucional	45.4

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005.

Otros programas desarrollados en el municipio de Boaco por las instituciones de salud pública y que benefician solo a las mujeres son: detección temprana del cáncer de mamas y detección temprana del cáncer cérvico uterino.

## **7. Atención a sectores vulnerables**

La atención y proyectos de los grupos en situación de vulnerabilidad, priorizando la niñez la adolescencia y familia en situación de alto riesgo social y pobreza: maltrato, violación, niños/as transgresores, deserción escolar, abandono u orfandad, tráfico de niños y niñas, explotación económica y sexual, maternidad precoz, violencia intrafamiliar y discapacidad física y mental.

El Ministerio de la Familia atiende actualmente en el departamento a un total de 520 personas, entre drogadictos (46), violencia intrafamiliar (63), niños trabajadores (190).

## **8. Características económicas del departamento de Boaco**

El departamento de Boaco se ha estructurado en los tres sectores de actividad económica: Sector Primario, Sector Secundario y Sector Terciario.

### **Sector Primario**

El número total de las explotaciones en el Departamento de Boaco, según el Censo Agropecuario del 2001, asciende a 8.004. El tamaño medio de la explotación agropecuaria en todo el Departamento es de 59,9 manzanas. De éstas, casi una tercera parte se encuentran en el municipio de Boaco y casi la cuarta parte en el de Camoapa, que suman entre ambos más del 60% de la superficie total del Departamento. En cuanto a las grandes explotaciones, éstas se dan fundamentalmente en los municipios de Boaco y Camoapa, donde se encuentran las grandes explotaciones ganaderas y especialmente en la parte más oriental de los mismos, en un terreno en que por sus características de clima, suelo y topografía es este el uso más adecuado.

### **Sub sector Agrícola:**

Pese al carácter marcadamente ganadero del departamento, se desarrollan diversos cultivos, en algunos casos como complementarios de la actividad ganadera y con un carácter más bien de autoconsumo o para consumo local y en otros, con un objetivo más comercial. Entre los primeros destacan los granos básicos, que con la excepción de una gran explotación arrocería junto al lago Cocibolca (lago Nicaragua), se encuentran distribuidos de una forma bastante generalizada en todos los municipios del Departamento.

De los cultivos producidos con fines comerciales destaca el café con más de 5000 manzanas que se producen principalmente en las zonas más elevadas de los municipios de Boaco, Santa Lucía y San José de los Remates. Le siguen en importancia el banano que se da principalmente en los municipios de Camoapa y Boaco y en menor cuantía los cítricos cuyos mayores porcentajes de superficie corresponden a Santa Lucía y San José de los Remates, seguidos de Boaco y Teustepe.

El maíz es el cultivo que trabajan el mayor número de agricultores de la zona (algo más del 35%), pero también es el cultivo que ocupa mayor extensión (más del 42%). Le siguen el frijol, el café, el sorgo y por último el arroz.

En el caso del arroz y del café el número de trabajadores agrícolas por unidad de superficie es mucho mayor que el de otros cultivos, como corresponde a cultivos más intensivos. El número de agricultores que se dedican a la

producción agrícola del Departamento asciende a casi 14000, de los cuales más del 50% corresponden a los municipios de Boaco y San Lorenzo, que también son los que presentan mayor superficie sembrada al año.

### **Sub. Sector Pecuario**

Según datos del III Censo Agropecuario (2001) el número total de cabezas de ganado mayor y menor (bovino, ovino, caprino, equino y porcino) asciende a un total de 265892 de las que más de un 82% (218208) corresponden a ganado bovino. Este es un ganado de doble aptitud: carne y leche. De estos casi el 75% se encuentra en los municipios de Boaco y Camoapa (31% y 43% respectivamente) que son los de mayor extensión territorial (26% y 35% respectivamente).

El Departamento de Boaco es, como se ha dicho, de vocación marcadamente ganadera y por ello se considera ésta como la producción más importante del sector pecuario en su territorio. En el departamento el 56.0% de la producción del sector agropecuario corresponde a la ganadería, mientras que solamente el 44.0% de los ingresos del sector pueden ser atribuidos a los cultivos.

El ganado del Departamento supone el 8,2% del ganado total del país lo que muestra una vocación ganadera superior a la media de los municipios del mismo.

### **Sector Secundario**

El sector industrial cuenta con una presencia muy escasa en el tejido productivo del Departamento de Boaco, exceptuando la presencia de la agroindustria láctea concentrado en los municipios de Camoapa y Boaco.

Los establecimientos industriales (artesanales), prácticamente todos ellos son de pequeñas dimensiones, basada principalmente en la elaboración de bienes de consumo, en particular los productos alimenticios que es común en todos los municipios del departamento.

### **Sector terciario**

El sector terciario está muy poco desarrollado en el departamento de Boaco. El comercio interior prácticamente es una actividad económica urbana, puesto que se desarrolla en los núcleos de cabeceras municipales principalmente. Siendo Boaco y Camoapa, los que concentran el mayor número la actividad comercial con actividad básicamente familiar. Los servicios financieros y de potenciales turísticos del departamento se concentran más en el municipio de Boaco y Camoapa.

## **9. Características económicas de la población del municipio**

La principal actividad económica del municipio es la pecuaria, siendo uno de los mayores abastecedores de carne al mercado nacional, con gran producción de leche y sus derivados. La producción agrícola no tiene mayor relevancia y es utilizada para el autoconsumo.

Gran parte de los productores se dedican a la elaboración de queso, crema, etc., existiendo también una cooperativa de apicultores (miel de abeja).

El informe estadístico Sociodemográfico del municipio de Boaco (INIFOM-UNFPA, 1998) señala en el municipio de Boaco la población en edad de trabajar representa el 67.7% del total de población. De esta población en edad de trabajar el 52.1% está constituida por mujeres y el 47.9% por hombres y se ubica mayoritariamente en el área rural, pues del total de la población en edad de trabajar del municipio de Boaco, el 58.8% se encuentra en el área rural y el

41.2% se concentra en el área urbana. que En el caso de Nicaragua, la población en edad de trabajar está integrada por las personas de diez años y más y representa el 69.1% del total de población.

El mismo informe señala que del total de la población en edad de trabajar, el 47.7% es económicamente activa (PEA), siendo los hombres quienes más participan en la actividad económica, pues del total de la PEA el 73.8% son hombres y el 26.2% son mujeres.

Cabe señalar que la PEA del municipio de Boaco es mayoritariamente rural y masculina y se orienta a la producción ganadera extensiva. Del total de la PEA el 59.6% es rural y del total de la PEA rural, el 84.5% está constituida por hombres. Solamente el 40.4% del total de la PEA se concentra en el área urbana, de la cual el 58.0% son hombres (INIFOM-UNFPA, 1998).

Es importante señalar que el 12.3% del total de la PEA está desocupada, presentándose la mayor tasa de desocupación en las mujeres, con el 23.0%, pues ésta es casi tres veces superior a la tasa de desocupación de los hombres, que asciende a 8.6% (INIFOM-UNFPA, 1998).

En cuanto a las ocupaciones que predominan en el municipio según el sexo se encuentran las siguientes. En las mujeres, un alto porcentaje de la población ocupada se concentra en las categorías "empleada/obrero" (58.7%) y "cuenta propia" (33.7%). Generalmente las mujeres se integran al mercado laboral como empleadas domésticas. Mientras que en los hombres, la mayor parte se concentra en las categorías "cuenta propia" (35.6%), "jornalero/peón" (29.5%) y "empleado/obrero" (21.4%). Las mujeres en la categoría "jornalero/peón" a diferencia de los hombres son apenas el 2.4% (INIFOM-UNFPA, 1998).

## **CAPITULO II. ACCESO DE LAS MUJERES AL PODER MUNICIPAL**

En esta Línea de Base se plantea como Objetivo identificar el nivel de acceso de las mujeres al poder político en el nivel municipal así como el acceso en las estructuras técnicas y administrativas del gobierno municipal, y en los niveles de organización comunitaria. Para el cumplimiento del mismo se miden los indicadores de acceso de la mujer al poder municipal descritos en el capítulo de indicadores.

A como se explica en la Metodología, los datos correspondientes a este capítulo se obtienen de dos fuentes: primaria y secundaria.

Es importante señalar que el Consejo Supremo Electoral, cada cuatro años, arroja datos sobre el número de alcaldes, vice alcaldes y concejales, según sexo y por municipio, correspondientes estos años a los años en que se dan elecciones para cargos públicos en el nivel municipal. La publicación más reciente corresponden al año 2000, año en que se dieron las últimas elecciones, las más próximas se tendrán una vez realizados los escrutinios electorales de las elecciones de noviembre del 2004, y de la publicación oficial de los resultados.

Para el levantamiento de la línea de base en lo que corresponde a este capítulo se tuvo varias limitaciones. Una limitación es que ninguna institución del estado se encarga de actualizar los datos referidos al acceso de las mujeres al poder municipal, y por consiguiente, ni las instituciones del estado en el municipio, ni las municipalidades dan cuenta de los cambios que se producen en los gobiernos municipales cuando se dan defunciones, sanciones o sustituciones de sus autoridades.

En cuanto a datos sobre el número de mujeres como Delegadas de instituciones del estado y como lideresas o miembros en las organizaciones comunitarias y territoriales, ninguna institución estatal las registra estadísticamente, ni las sistematiza.

Veamos a continuación los resultados en el municipio de Boaco.

### **1. Acceso de la mujer a cargos de elección en el municipio como: Alcaldesa y Vice Alcaldesa**

El acceso de la mujer al poder local en la mayoría de los municipios de Nicaragua es muy restringido. En el caso del municipio de Boaco la Vice Alcaldesa es mujer y el cargo de Alcalde lo desempeña un hombre.

### **2. Funciones que desempeña la Vice Alcaldesa en el Concejo municipal y en la Alcaldía**

Las funciones que generalmente desempeña el vice alcalde o vice alcaldesa en un municipio se limitan a lo que el alcalde o alcaldesa le delegue. En el municipio de Boaco, la Vice alcaldesa se encuentra activa en el Concejo Municipal, participando en las sesiones con voz, pero sin voto. La Vice Alcaldesa ha estado integrada en las comisiones internas del Concejo, aunque este año 2004 no pertenece a ninguna.

Según lo estipulado en la Ley de Municipios, la Vice Alcaldesa asume el cargo de Alcaldesa en funciones cuando el Alcalde se ausenta. Además, supervisa constantemente la gestión de la comuna por mandato directo del Concejo.

Otras de las funciones que realiza son las siguientes: gestión del Comité de Desarrollo Municipal, atención al Público, supervisión del funcionamiento de la municipalidad y la gestión de proyectos sociales, de infraestructura y productivos.

Un elemento importante de resaltar es que la Vice Alcaldesa, ha recibido capacitación en el tema de género.

### 3. Concejalas propietarias y suplentes en el municipio mujeres

En el municipio de Boaco, los concejales(as) electos incluyendo al Alcalde son 10. En las elecciones municipales realizadas en el año 2000, para el período 2000-2004, resultaron electos mediante voto directo, 10 concejales(as) propietarios(as), cada uno con sus respectivos suplentes, incluyendo al Alcalde y la Vice Alcaldesa.

De los 10 Concejales(as) propietarios(as), incluyendo al Alcalde, 7 son hombres y 3 son mujeres. De los concejales / as suplentes, incluyendo a la vice alcaldesa, 7 son hombres y 3 mujeres. La proporción es de una mujer por cada tres hombres en el concejo municipal, tanto como propietarias como suplentes (ver cuadro 2).

**Cuadro 13**  
**Municipio de Boaco: Integrantes del Concejo Municipal según sexo**

Integrantes del Concejo Municipal	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Alcalde	1	0	1
Vice Alcalde	0	1	1
Concejales propietarios incluyendo al Alcalde	7	3	10
Concejales propietarios, incluyendo a la vice alcaldesa	7	3	10
Secretario/a del concejo municipal	1	0	1

Fuente: Línea de Base en el municipio de Boaco, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

Todos los (as) Concejales(as), asisten a las sesiones del Concejo Municipal con bastante frecuencia. Además, ninguno de los Concejales y Concejalas son funcionarios de la Alcaldía, excepto el Alcalde, la Vice Alcaldesa y el Secretario del Concejo, quienes asumen funciones en la dirección de la gestión municipal.

El Alcalde y los nueve Concejales y Concejalas propietarios pertenecen a las comisiones permanentes de trabajo conformadas por el Concejo Municipal. En el cuadro siguiente se muestra cómo están integrados los concejales/as en las comisiones permanentes del Concejo municipal.

**Cuadro 14**  
**Municipio de Boaco: Integrantes de las Comisiones permanentes del Concejo Municipal según sexo**

Comisiones permanentes del Concejo Municipal	Concejales según sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Comisión de Gobernabilidad	3	0	3
Comisión Social	1	2	3
Comisión de Finanzas	3	1	4
Total	7	3	10

Fuente: Línea de Base en el municipio de Boaco, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

En las Comisiones internas de carácter permanente del Concejo Municipal en términos generales, la mujer por su menor representación en el concejo municipal, accede en menor grado que el hombre. Siendo su acceso mayor en comisiones de índole social, como es la Comisión Social donde hay más concejalas mujeres que concejales hombres. Mientras que en las comisiones que tienen que ver con las finanzas públicas y la gobernabilidad los que



más la integran son los hombres. Como se observa, en la Comisión de Finanzas hay más concejales hombres que mujeres y en la de Gobernabilidad no hay ninguna concejala mujer.

#### 4. Autoridades municipales que han recibido capacitación en temas de género

Otro elemento importante de destacar es que de todas las autoridades electas solamente la Vice Alcaldesa y una Concejala propietaria del municipio de Boaco, han recibido capacitaciones en el tema de género.

Entre los temas recibidos están: Género y Desarrollo Municipal.

**Cuadro 15**  
**Municipio de Boaco: Concejales y concejalas que han recibido capacitación en temas de género, según sexo**

Integrantes del Concejo Municipal	Concejales según sexo Que han recibido capacitación sobre temas de género		Total
	Hombres	Mujeres	
Concejales propietarios incluyendo al alcalde	0	1	1
Concejales suplentes incluyendo a a vice alcaldesa	0	1	1
Alcalde y Vice alcaldesa	0	1	1

Fuente: Línea de Base en el municipio de Boaco, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

Según el Diagnóstico Municipal "Organización y gestión de Recursos Humanos", realizado por el INIFOM en el año 2000, las demandas de capacitación de los empleados de la municipalidad de Boaco, el tema de género no era demandado. Los temas que demandaban en el período 1998-1999 eran sobre temas jurídicos, administrativos y procedimentales, pero no sobre temas relacionados con el enfoque de género.

#### 5. Existencia en el municipio de órganos complementarios del gobierno municipal y si su dirigente y / o sus miembros es (son) mujer (es)

En el municipio de Boaco, no existen delegados territoriales del Alcalde. El Alcalde, desde las oficinas de la Alcaldía en la zona urbana del municipio, atiende a todo el territorio rural y urbano, con el apoyo de los concejales(as) y funcionarios (as). Además se reúne cada mes con los líderes territoriales del municipio.

En el municipio existe el Comité de Desarrollo Municipal (CDM) integrado por los y las líderes(as) representantes de los diferentes territorios rurales y urbanos y representantes de ONG, de instituciones del estado, de sectores, y del sector privado.

## 6. Acceso de mujeres en las estructuras administrativas de las Alcaldías

En la municipalidad de Boaco, al mes de septiembre del 2004, habían empleadas 155 personas, de estas 113 (73.0%) son hombres y solamente 42 (27.0%) son mujeres.

Las mujeres acceden en menor porcentaje que los hombres a cargos con poder de decisión. En el cuadro siguiente se muestra la brecha de desigualdad entre los sexos a favor de los hombres. Es importante señalar que del total de profesionales y técnicos que trabajan en la alcaldía la mayoría son mujeres (de 24 técnicos y profesionales, 16 son mujeres lo que equivale al 77.0%), no obstante de 26 cargos de dirección sólo 10 de los cargos de dirección están en manos de mujeres. Ello muestra que a nivel administrativo en la Alcaldía del municipio el 39.0% de los cargos de dirección están en manos de mujeres, mientras el 61.0% están en manos de hombres.

**Cuadro 16**

**Municipio de Boaco: Acceso de mujeres a cargos con poder de decisión en la estructura política y administrativa de la Alcaldía**

Cargos con poder de decisión	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
<b>Autoridades Electas</b>	13 (65.0%)	7 (35.0%)	20 (100.0%)
<b>Cargos de Dirección</b>	16 (61.0%)	10 (39.0%)	26 (100.0%)
<b>Profesionales y Técnicos(as)</b> Especialistas y Técnicos(as)	8 (33.0%)	16 (77.0%)	24 (100.0%)
<b>Otros cargos</b> Operarios, conserjes, conductores, seguridad	76 (89.0%)	9 (11.0%)	85 (100.0%)
<b>Total</b>	<b>113</b> <b>(73.0%)</b>	<b>42</b> <b>(27.0%)</b>	<b>155</b> <b>(100%)</b>

Fuente: Línea de Base en el municipio de Boaco, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

En el período 1998-1999, en la municipalidad de Boaco había un total de 76 empleados, de los cuales 53 eran hombres y 23 mujeres. En ese período la municipalidad contaba con 4 mujeres en cargos de Dirección, siendo éstas las siguientes: Dirección de Servicios Municipales, Dirección de Obras Públicas, Dirección de Contabilidad y Dirección de Presupuestos <sup>(9)</sup>.

---

<sup>9</sup> Diagnóstico Municipal "Organización y Gestión de Recursos Humanos". INIFOM, Agencia Española de Cooperación (AECI), Managua, 2000.

### **CAPITULO III. INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL**

El Instituto de Fomento y Desarrollo Municipal INIFOM, impulsa un Sistema de Planificación Municipal (SPM), con la finalidad de unificar los instrumentos de planificación y los procesos en los municipios del país. El instrumento principal del sistema de planificación es el Plan de Desarrollo Municipal (PDM), instrumento de articulación y coordinación entre los gobiernos municipales, el gobierno central, y los actores(as) en la búsqueda del desarrollo.

La implementación del Sistema de Planificación Municipal (SPM) ha sido considerada como un proceso de concertación que debe ser promovido por los Gobiernos municipales y movilizar al conjunto de actores(as), en el logro de los objetivos de desarrollo definidos racionalmente y de forma concertada en un Plan de Desarrollo Municipal. Este Plan de Desarrollo Municipal debe operativizarse a través del Plan de Inversión Municipal Multianual (PIMM), de los Planes Operativos Anuales (POAs) y del Presupuesto Anual de la Municipalidad (PAM), así como en los planes de las estructuras de participación y de los diferentes actores(as) <sup>(10)</sup>.

La equidad social y de género es un eje transversal del Sistema de Planificación Municipal, concebida como la garantía de igualdad de oportunidades y derechos en lo económico y social a hombres, mujeres, jóvenes, niñas/niños y sectores de mayor vulnerabilidad social (discapacitados, ancianos, grupos étnicos, entre otros) <sup>(11)</sup>.

En este capítulo se plantea como Objetivo identificar si el municipio de Boaco planifica con enfoque de género, y si posee políticas, programas y/o proyectos que hayan incorporado un enfoque de género, para lo cual se plantearon una serie de indicadores que permiten obtener información del municipio sobre el enfoque de género en ordenanzas municipales, Plan de Desarrollo Municipal, PIMM, Presupuesto anual, proyectos ejecutados por la municipalidad y políticas municipales formuladas e implementadas. Dichos indicadores se definen en el capítulo posterior.

#### **1. Existencia de ordenanzas municipales que favorezcan a las mujeres o reflejen el enfoque de Género**

La municipalidad de Boaco no ha emitido ordenanzas que favorezcan a las mujeres de manera particular o que reflejen el enfoque de género.

#### **2. Grado en que se incorpora el enfoque de género en los elementos del PDM**

Cabe señalar que la Municipalidad no cuenta con un Plan de Desarrollo del Municipio, sin embargo éste se encuentra en proceso de elaboración.

Entre las actividades que la municipalidad ha realizado para la elaboración del PDM, están las siguientes:

- ✓ La municipalidad contrató a la ADM (Asociación de Desarrollo Municipal) para que hiciera un análisis de las Comisiones sectoriales, para lo cual, utilizaron el instrumento FODA-DOFA.
- ✓ Los grupos de interés o comisiones sectoriales se conformaron a partir de los integrantes o miembros del CDM y actores locales que trabajan en un eje temático específico en el Municipio de Boaco.

---

<sup>10</sup> INIFOM, Sistema de Planificación Municipal, cartillas de capacitación, Nicaragua, 2003.

<sup>11</sup> INIFOM, op. cit.

- ✓ La municipalidad invitó formalmente a los diferentes actores para iniciar formalmente el trabajo de las comisiones en la formulación de la Misión, Visión y líneas estratégicas de su sector temático o grupo de interés. La participación fue voluntaria y abierta. Sin embargo, una vez constituido el grupo, entre ellos eligieron a un miembro que representaría al sector ante la respectiva mesa de concertación.
- ✓ En el caso del municipio de Boaco se conformaron 14 Grupos de Interés a saber: Niñez y Adolescencia; Deportes; Medio Ambiente; Género y Tercera Edad; Salud, Juventud; educación, Turismo; Seguridad Ciudadana; Infraestructura, Economía; Territorial; Defensa del Consumidor y Cultura.
- ✓ La aplicación del FODA, análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, ayudó a analizar la situación del municipio en su conjunto. Posteriormente, basados en los resultados de esta evaluación a través del FODA sectorial, se elaboraron las estrategias DOFA.

A la fecha, se ha aplicado el FODA-DOFA a 7 Grupos de Interés, lográndose un 60% de avance. La responsable de Planificación de la Alcaldía, considera que hasta el próximo año va ser posible la continuidad del proceso, ya que actualmente no se cuenta con presupuesto para seguir su ejecución y será con las nuevas autoridades locales su seguimiento <sup>(12)</sup>.

De forma general, los planes operativos anuales y los planes de inversión anual no incorporan el enfoque de género.

### **3. Grado en que se incorpora el enfoque de género en el PIMM**

A finales del 2004, la municipalidad se encuentra elaborando de forma participativa el Plan de Inversión Multianual Municipal (PIMM) 2005-2008 y para ello está realizando una serie de consultas a los diferentes sectores, entre los cuales están las mujeres.

La Programación de Inversiones Municipales 2005-2008, fue elaborada de acuerdo a los requerimientos técnicos metodológicos definidos en el Manual de Planificación Participativa para la Programación de las Inversiones Municipales suministrado por el INIFOM. Este Manual forma parte de una serie de instrumentos del Sistema de Planificación Municipal que sirven de referencia y orientación para la realización del proceso de planificación del desarrollo municipal a través de la interrelación existente entre la Planificación Estratégica, la Programación de las Inversiones y la Presupuestación y Plan Operativo Anual (POA) municipal.

En el Plan de Inversiones Multianual Municipal para el período 2004-2008 se incorporó un monto de C\$3,163,750.00 para el proyecto “Construcción Albergue Amistad”, a ser ejecutado en el Barrio San Nicolás en el año 2006.

---

<sup>12</sup> Entrevista realizada por Verónica Castillo, Asistente Técnica del Proyecto BID-INIFOM, 2004.

#### **4. Enfoque de Género en el Presupuesto Anual Municipal (PAM)**

Según el Diagnóstico Municipal "Organización y Gestión de Recursos Humanos" en el período 1998-1999 la municipalidad de Boaco no contaba con un Plan de Desarrollo del municipio. Los instrumentos de planificación con los que contaba en ese período eran: presupuesto anual y planes trimestrales y mensuales de algunas Direcciones, pero sin incorporar el enfoque de género en los mismos. Los mecanismos de Dirección con que contaban en ese mismo período eran: un Concejo Técnico, un Concejo de Dirección con los jefes de las Direcciones, Despachos y Asambleas de trabajadores.

La Línea de Base levantada en el municipio de Boaco a finales del 2004 muestra que la municipalidad contaba en ese mismo año con el presupuesto anual, pero éste no se desagrega en gastos por mujeres y hombres, sino por líneas presupuestarias generales.

Es importante señalar que a finales del 2004, la municipalidad de Boaco está realizando el Presupuesto Anual Municipal para el 2005 (PAM), pero de manera participativa. Al mes de diciembre del 2004, ya se había concluido la consulta del presupuesto para el 2005 y se había presentado al Comité de Desarrollo Municipal (CDM) para su aprobación. El presupuesto anual para el 2005 deberá estar finalizado antes del mes de enero del 2005, fecha en que asumen las nuevas autoridades municipales.

El presupuesto del municipio de Boaco para los años anteriores y el presente año, 2004, no se ha desagregado en gastos por mujeres y hombres, sino por líneas presupuestarias generales, y no han existido proyectos específicos dirigidos a mujeres. Las líneas presupuestarias han sido para ejecutar programas y proyectos sociales y proyectos de inversión de beneficio comunitario en general, y no para beneficio sólo de hombres o de mujeres.

La municipalidad no se ha propuesto metas de beneficio diferenciadas por sexo, sino de beneficio de la población en general. Por ejemplo el proyecto de becas de estudio sin haber definido metas por hombres y mujeres para el otorgamiento de las becas, resultó que durante el año 2003 se beneficiaron a 82 personas en total, de los cuales 50 fueron mujeres y 32 hombres.

Los proyectos diseñados no se proponen resolver alguna necesidad o problema específico de las mujeres, ni para beneficiar de ellas.

En cuanto al Plan Operativo Anual, también está en proceso, finalizando su aprobación el 31 de diciembre del 2004. Cabe señalar que las nuevas autoridades locales cuentan con tres meses posteriores a esa fecha, para su análisis, aprobación o ratificación. Este Plan no contempla el financiamiento para el proyecto "Construcción Albergue Amistad", dado que se prevé su ejecución para el año 2006 y no para el 2005.

Es importante señalar que los planes operativos anuales y los planes de inversión anual elaborados por la municipalidad no incorporan el enfoque de género. De igual manera, instrumentos como el organigrama, planes, programas y proyectos diseñados por la municipalidad no incorporan el enfoque de género en ninguna de sus etapas de elaboración, implementación y evaluación.

## **5. Enfoque de género en los instrumentos del Sistema de planificación que se han formulado, implementado, evaluado y modificado en el municipio**

A octubre del 2004, la municipalidad se encuentra elaborando el Plan Estratégico y Plan de Inversión Multianual Municipal (PIMM) 2005-2008 de forma participativa, para lo cual realiza una serie de consultas a los diferentes sectores, entre los que están las mujeres.

La municipalidad elaboró el Plan de Gestión Ambiental e invitó a representantes de instituciones y organizaciones para su validación, entre los que se encuentran: funcionarios y autoridades de la Alcaldía, representantes del SILAIS- Boaco, Epidemiología del MINSA, delegados del MECD, MARENA, IDR, ENACAL, Cuerpo de Bomberos, INATEC, INAFOR, MAGFOR, Policía Nacional, Colegio Jordán, Cooperativa Santiago, Líderes territoriales, Ayuda en Acción, UNAG Boaco, Iglesia Evangélica Ministerio Montes Getzmania, TV Cable, Reportera de La Prensa, Empresa COCABO y Queseros. Cabe señalar que de todos los invitados solamente participaron: algunos funcionarios y autoridades de la municipalidad y los representantes del MINSA, IDR, MARENA, y Canal 11, entre otros. Dicho Plan no incorpora el enfoque de género.

El Plan de Ordenamiento Territorial, se encuentra en proceso de elaboración y no incorpora en ninguna de sus fases el enfoque de género.

**Recuadro 8**  
**Situación del Proceso de Planificación del Desarrollo en el municipio de Boaco**

Acción	Grado de Cumplimiento	Observaciones	Avances en género
Resolución emitida para la conformación del Equipo Técnico Municipal conformado	Cumplido		
Equipo Técnico Municipal capacitado y con documentación del Sistema de Planificación Municipal	Cumplido		
Comisiones sectoriales formadas	Cumplido	Se conformaron 14 Grupos de Interés a Saber: Niñez y Adolescencia; Deportes; Medio Ambiente; <b>Género</b> ; Salud, Juventud; educación, Turismo; Seguridad Ciudadana; Infraestructura, Economía; Territorial; Defensa del Consumidor y Cultura.	Conformación de la Comisión de Género y Tercera edad.  La Comisión elaboró y junto a la vicealcaldesa logró la aprobación de la Ordenanza  La Comisión de Juventud tiene un enfoque de igualdad entre mujeres y varones y actividades relativas a ese enfoque
Plan de Desarrollo Municipal	60%	Sólo cuentan con 7 FODA-DOFA de 14 Grupos de Interés	La Comisión de Género y Tercera Edad realizó un FODA
Plan de Inversión Multianual Municipal PIMM (2004-2008)	Cumplido	78 Proyectos forman su Plan de Inversión, de los cuales, el priorizado por la Comisión de Género esta previsto a Ejecutarse hasta en el 2006 y se denomina "Construcción Albergue Amistad" en el Barrio San Nicolás con un monto total de C\$ 3,163.75000 córdobas	La Comisión de Género y Tercera Edad logró que se incorporara el proyecto "Construcción Albergue Amistad", para ser ejecutado en el Barrio San Nicolás, con un monto total de C\$3, 163,750.00. Está previsto a ejecutarse hasta el año 2006.
Presupuesto Anual 2005	En proceso de elaboración	Se está concluyendo la consulta	No incluye financiamiento de la Casa de Albergue porque está propuesta para el 2006

Plan Operativo Anual POA para el 2005	En proceso de elaboración	Este está estrechamente ligado al Presupuesto Municipal Participativo.	No incluye acciones de la casa de Albergue porque está previsto para el 2006
Visión y líneas estratégicas validándose en el municipio	No		

Fuente: Informe de Situación de los Procesos del Sistema de Planificación Municipal "Proyecto Género y Desarrollo Municipal", BID-INIFOM", 2004.

#### **6. Proyectos presentados a la Alcaldía por sectores, territorios u otros para ser incorporados en el Plan de Inversión Multianual del Municipio PIMM, que fueron incorporados y que benefician a mujeres**

Como resultado del proceso de elaboración del PIMM para el período 2004-2008 fueron incorporados 78 proyectos de una demanda global de 280, lo que representa el 27,85%, para su incorporación se toma en consideración una matriz de ponderación establecida.

Se conoce que la Comisión de Género y Tercera Edad logró que se incorporara un proyecto denominado "Construcción Albergue Amistad", para ser ejecutado en el Barrio San Nicolás, con un monto total de C\$3, 163,750.00. Es importante señalar que el proyecto que la Comisión de Género priorizó, está previsto a ejecutarse hasta el año 2006.

#### **7. Programas y proyectos que se han impulsado en el municipio en los últimos 4 años en favor de los derechos de las mujeres y porcentaje de mujeres beneficiadas**

Los proyectos y programas que se han impulsado en el municipio en favor de las mujeres, en los últimos cuatro años, han sido de beneficio globalizado. En los diseños de los programas y proyectos no se especifica de qué sexo son los beneficiarios de los resultados esperados.

Se conoce que en ese período se ejecutó un proyecto de Vivienda en el municipio de Boaco cuyas beneficiarias son mujeres. En páginas posteriores se amplía más sobre este proyecto.

#### **8. Porcentaje de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres o reflejen el enfoque de Género**

La municipalidad no cuenta con políticas municipales específicas en favor de los derechos de las mujeres o reflejen el enfoque de género. Aunque sus políticas favorecen a hombres y mujeres por igual.

A manera de conclusión se puede decir que la Línea de Base levantada en el municipio de Boaco en el marco de la cooperación técnica BID-INIFOM muestra que la operativización del enfoque de género en los procesos de planificación, ejecutados o en proceso de ejecución, se cumple en un nivel muy débil en este municipio.



## **CAPITULO IV. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA GESTION MUNICIPAL A TRAVES DE DIFERENTES MECANISMOS DE PARTICIPACION CIUDADANA**

La Ley de Municipios o Ley 40 con sus reformas y su reglamentación establece como función de las municipalidades promover la participación ciudadana a través de diferentes mecanismos como: cabildos municipales, reuniones del concejo municipal, asambleas municipales asambleas comunitarias y reuniones informales, entre otras. Y, la Ley de Participación ciudadana especifica más sobre los mecanismos de participación que se pueden impulsar desde los municipios, tales como la participación en el proceso de planificación, en mesas sectoriales y en comités territoriales, entre otros.

El Sistema de Planificación Municipal (SPM) promovido e impulsado por el instituto de Fomento Municipal (INIFOM) estipula la necesidad de constatar “evidencias básicas” que permitan asegurar que el proceso de participación está brindando iguales oportunidades y derechos a mujeres y hombres; priorizar acciones que estimulan la participación de la mujer en las decisiones locales y verificar evidencias respecto a la asignación prioritaria de recursos de inversión municipal hacia las poblaciones más desfavorecidas o con necesidades básicas insatisfechas. Es decir, establece lineamientos generales para intervenir con un enfoque de género en el proceso de la planificación estratégica municipal participativa.

Este capítulo se basa en el objetivo que trata de analizar como se da la participación de la mujer en los diferentes mecanismos de participación promovidos desde la municipalidad, para lo cual se plantean algunos indicadores.

Los indicadores que permiten medir dicha participación se refieren al porcentaje de mujeres participando como miembros y ejerciendo cargos de representación en el CDM, en Mesas de concertación, en las organizaciones comunitarias legítimamente constituidas, entre otras, y la priorización de proyectos con perspectiva de género (porcentaje de recursos presupuestarios asignados a proyectos priorizados con perspectivas de género <sup>(13)</sup>).

### **1. Instancias o mecanismos de participación ciudadana funcionando en el municipio y cantidad de hombres y mujeres que participen**

Los mecanismos o instancias de participación ciudadana funcionando en el municipio son los siguientes: Comité de Desarrollo Municipal, Mesas de Trabajo o Comisiones del CDM, cabildos municipales y Comités específicos como son el de Prevención y Mitigación de Desastres. Otros mecanismos implementados son: talleres y mesas para la elaboración del presupuesto anual municipal, el Plan de inversión multianual, y el Comité municipal de prevención, mitigación y atención de desastres.

Los que participan en los diferentes mecanismos de participación son indistintamente hombres y mujeres, ya que no existe a nivel municipal ninguna política que promueva o garantice una participación equitativa en las diferentes instancias. Sin embargo, a pesar de la inexistencia de dicha política, por su naturaleza, la Comisión de género del Comité de Desarrollo Municipal promueve la participación de las mujeres.

---

<sup>13</sup> INIFOM, Aportes de la Comisión de Género al Guión del Sistema de Planificación Municipal, s.f.

## **2. Participación de las mujeres en el comité de desarrollo municipal**

La participación de las mujeres en el Comité de Desarrollo Municipal (CDM) es menor que la de hombres. Dicho Comité está integrado por 119 personas, de las cuales un poco más de la mitad, el 52.0% son hombres (62 hombres) y el 48.0%, mujeres (57 mujeres).

El CDM está integrado por representantes de la municipalidad, sectores sociales, instituciones estatales, organizaciones no gubernamentales (ONG), empresas y líderes territoriales.

### Sectores Sociales

Los Sectores Sociales representados en el Comité de Desarrollo Municipal son dos: la Secretaría Técnica Municipal del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD) y el Ministerio de Salud (MINSa) a través de sus delegados/as que son una mujer y un hombre respectivamente. Participan también representantes de cuatro Centros Educativos: UCAN Boaco, Colegio El Jordán, el Instituto Nacional de Boaco y la Universidad Politécnica (UPOLI).

### Instituciones del gobierno central

Los y las delegados(as) de las instituciones del Estado Central, Institutos y Entes Autónomos que participan son trece.

Los y las delegados(as) que participan son los siguientes: Comisaría de la Mujer de la Policía Nacional de Boaco, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), Ministerio de la Familia (MI FAMILIA), Instituto de Desarrollo Rural (IDR), Ministerio Agropecuario y Forestal (MAGFOR), Instituto Agroforestal (INAFOR), Instituto Nacional de Tecnificación (INATEC), Ministerio de Transporte e Infraestructura (MTI), Administración de Renta, Ministerio de Gobernación, y el Juzgado Local. También participan delegados de la Empresa Nacional de Agua y Alcantarillados (ENACAL) y la Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones (ENITEL).

La participación de estas instituciones en el CDM es de forma pasiva, con la excepción de la Comisaría de la Mujer de la Policía Nacional, que por su naturaleza se dedica a promover programas y proyectos de beneficios a las mujeres.

### Líderes Territoriales

Los líderes territoriales representados en el Comité de Desarrollo Municipal son 23 líderes(as), de los cuales 9 son mujeres y 14 hombres. Su distribución por barrios y comarcas que representan se muestra en el cuadro siguiente.

**Cuadro 17**  
**Municipio de Boaco: Líderes de comarcas y barrios en el Comité de Desarrollo del Municipio, según sexo**

Barrios/ Comunidades.	Sexo del representante	
	Mujer	Hombre
Barrio Modesto Duarte	2	1
Cerro Cuape		1
Barrio Olama	3	
Torres	1	1
San Juan No.2		2
Santa Isabel	1	
Saguatepe		1
Cerro Lago		1
San Miguel		1
Las Pitas		1
Barrio Tierra Blanca		1
Altos de San Benavente	1	
El Socorro		1
Germán Pomares		1
El Capitán		1
El Bejuco		1
Las Cañitas	1	
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>14</b>

Fuente: Línea de Base en el municipio de Boaco, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

#### Empresas del Sector Privado

Las empresas del sector privado con representantes en el CDM son nueve: Restaurante El Alpino, Restaurante La Casona, Hotel La Posada, Hotel Sobalvarro, Hospedaje "Alma" y Discoteca La Cueva y Farmacia Naturista, entre otras. No se pudo obtener información que determinara si los representantes son hombres o mujeres.

#### ONGs y Asociaciones

Las Organizaciones No Gubernamentales y Asociaciones con representantes en el Comité de Desarrollo del municipio son quince, algunas de ellas son las siguientes: club Social de Obreros, Fundación José Nieborowski, Asociación de Ganaderos de Boaco (ASOGABO), Asociación del Desarrollo Sostenible, Grupo U, CONAPRO, Ayuda en Acción, Acción SIDA, Movimiento Comunal de Nicaragua (MCN), Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos (UNAG), Asociación de Mujeres Luisa Amanda Espinoza (AMNLAE), Brigadistas de Salud y Casa Betania. No se pudo obtener información que determinara si los representantes son hombres o mujeres.

De estas organizaciones, encontramos algunas que se dedican a promover el desarrollo de las mujeres como son: Asociación de Mujeres Luisa Amanda Espinoza y Casa Betania.

#### Cooperativas

En el Comité de Desarrollo Municipal participan representantes de tres Cooperativas: la Cooperativa de San Felipe, la de Santiago y San Isidro. No se pudo obtener información que determinara si los representantes son hombres o mujeres.

## Medios de Comunicación

Dos medios de comunicación masiva cuentan con representantes en el Comité de Desarrollo del Municipio, siendo éstos los siguientes: Radio Cristal y Canal 11, no pudiéndose obtener información que determinara si los representantes son hombres o mujeres.

### **3. Participación de mujeres en la estructura de dirección del Comité de Desarrollo municipal y en sus comisiones**

El Comité de Desarrollo Municipal cuenta con una directiva integrada por cuatro personas: dos mujeres (50%) y dos hombres (50%). Los cargos están distribuidos de la siguiente manera: el Alcalde es el coordinador, una mujer es la secretaria de actas y acuerdos, un hombre el divulgador y una mujer de fiscal. Como se observa, las mujeres desempeñan cargos de menor responsabilidad que los desempeñados por hombres.

Los miembros del Comité de Desarrollo Municipal están organizados en 9 comisiones, cada una de ellas tiene un coordinador(a) y un secretario(a). Del total de coordinadores/as, 6 son hombres y 3 son mujeres; y del total de secretarios/as: 6 son hombres y 3 mujeres. Como se observa, los cargos están masculinizados.

**Cuadro 18**

**Municipio de Boaco: Representantes de Comisiones integrantes del Comité de Desarrollo Municipal, según sexo**

Comisiones del Comité de Desarrollo Municipal	Integrantes según sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Comisión de Género y tercera edad	2	13	15
Comisión de Medio Ambiente	18	4	22
Comisión de Turismo	8	5	13
Comisión de Educación	6	10	16
Comisión de infraestructura económica	15	5	20
Comisión de juventud	5	6	11
Comisión de Salud	10	16	26
Comisión de Seguridad Ciudadana	3	0	3
Comisión de Defensa del consumidor	2	2	4
Total	69	61	130

Fuente: Línea de Base en el municipio de Boaco, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

Las nueve comisiones están integradas por 130 personas, de las cuales son mujeres menos de la mitad, el 47.0%, mientras que los hombres son un poco más de la mitad, el 53.0%.

Por comisión la distribución por sexo es desigual. Hay Comisiones que están totalmente masculinizadas, integradas solamente por hombres como la Comisión de Seguridad Ciudadana, integrada por 3 personas; todos hombres (100%). Y, otras en las cuales la mujer está representada en porcentajes menores que los hombres, tales como:

- Comisión de Defensa del Consumidor: Integrada por 4 personas; 2 mujeres (50%) y 2 hombres (50%).
- Comisión de Medio Ambiente: Integrada por 22 personas; 4 mujeres (18%) y 18 hombres (82%).
- Comisión de Turismo: Integrada por 13 personas; 5 mujeres (38%) y 8 hombres (62%).

- Comisión de Infraestructura Económica: Integrada por 20 personas; 5 mujeres (25%) y 15 hombres (75%).

Las comisiones integradas por más mujeres que hombres son las de índole social, tales como:

- Comisión de Género y Tercera Edad: Integrada por 15 personas; 13 mujeres (87%) y 2 hombres (13%).
- Comisión de Educación: Integrada por 16 personas; 10 mujeres (62%) y 6 hombres (38%).
- Comisión de Juventud: Integrada por 11 personas; 6 mujeres (55%) y 5 hombres (45%).
- Comisión de Salud: Integrada por 26 personas; 16 mujeres (61%) y 10 hombres (29%).

#### 4. Concejales/as que integran el Comité de Desarrollo Municipal

En el comité de Desarrollo Municipal de Boaco participan 4 Concejales(as) propietarios, de los cuales 3 son hombres y una mujer. También participan 2 Concejales(as) suplentes, siendo una mujer y un hombre.

Como se observa en el cuadro siguiente, hay comisiones donde no hay representación de los y las concejales (as).

Hay representación de concejales y concejalas en tres comisiones del CDM: la comisión del Medio Ambiente, la de Educación y la de Infraestructura económica.

A nivel de concejalía, la representación de la mujer es mayor que la de hombres (ver cuadro 19).

**Cuadro 19**

**Municipio de Boaco: Concejales/as que integran las Comisiones del Comité de Desarrollo Municipal, según sexo**

Comisiones del Comité de Desarrollo Municipal	Concejales/as según sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Comisión de Género y tercera edad	0	0	0
Comisión de Medio Ambiente	1	2	3
Comisión de Turismo	0	0	0
Comisión de Educación	1	1	2
Comisión de infraestructura económica	1	1	2
Comisión de juventud	0	0	0
Comisión de Salud	0	0	0
Comisión de Seguridad Ciudadana	0	0	0
Comisión de Defensa del consumidor	0	0	0
Total	3	4	7

Fuente: Línea de Base en el municipio de Boaco, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

#### 5. Participación de las mujeres en la elaboración del presupuesto municipal

El Comité de Desarrollo Municipal cuenta con la Comisión de Infraestructura, Económica y Productiva para la discusión del presupuesto. Dicha comisión está integrada por 4 líderes(as) territoriales, de los cuales tres son hombres y una es mujer. La integración en las comisiones es voluntaria y por decisión de cada persona.

Una de las comisiones del Comité de Desarrollo Municipal es la “Comisión de Género y Tercera Edad”, la cual está integrada por 15 personas, de las cuales solamente 2 son hombres y las otras 13 son mujeres. Esta Comisión ha sido muy activa en el municipio.

#### **6. De qué mecanismo dispone la municipalidad para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos**

La municipalidad no dispone de ningún mecanismo para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos, se invita de forma abierta a toda la población, mediante diferentes medios de comunicación. Se invita a líderes(as) comunitarios de barrios y comarcas, independientemente de que sean hombres o mujeres, a través de diferentes medios de comunicación, como perifoneo, comunicación oral, carta, telefónica, etc.

#### **7. Otras formas de organización municipal que se han conformado en el municipio y se da la integración de mujeres**

Otras formas de organización existentes en los municipios son la organización comunitaria y los Comité municipal de prevención, mitigación y atención de desastres.

##### Organización comunitaria

La municipalidad de Boaco cuenta con un tendido organizativo en los territorios rurales y urbanos, que se subdivide en 16 micro regiones y luego por 66 sectores y 48 comarcas. Cada uno de estas instancias organizativas cuentan con un coordinador(a) y con un secretario(a). En los sectores se han electo los coordinadores(as), de los cuales el 36% son mujeres y el 64% son hombres.

En las comarcas del municipio de Boaco se han electo coordinadores, siendo 14% mujeres y 86% hombres. En 17 urbanizaciones se han electo coordinadores(as), de los cuales 3 son mujeres (18%) y 14 hombres (82%).

##### Comité municipal de prevención, mitigación y atención de desastres.

La Alcaldía de Boaco, ha organizado el Comité de prevención, mitigación y atención de desastres, con el objetivo de prevenir daños y enfrentar de forma organizada los fenómenos naturales que puedan ocasionar daños.

Este comité cuenta con la siguiente estructura organizativa: el equipo de coordinación, el consejo de dirección, los equipos de apoyo y comisiones de trabajo.

- El equipo coordinador del Comité lo integran: el Alcalde y Vice Alcaldesa del municipio, quienes a su vez, son miembros del consejo de dirección. El coordinador de operaciones de desastres es un hombre, quien a su vez, miembro del consejo de dirección.
- El Consejo de Dirección está integrado por 13 personas, 4 mujeres y 9 hombres. Está integrado por representantes de las siguientes instituciones: Alcaldía de Boaco, Ministerio de Transporte, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, Ministerio de Salud, Mi Familia, Policía Nacional, Ministerio de Agricultura y Recursos Naturales, Iglesia católica e Iglesia evangélica.
- Los equipos de apoyo son tres. El equipo de apoyo integrado por 5 personas, 3 mujeres y 2 hombres; el equipo de monitoreo y análisis integrado por 5 personas, 1 mujer y 4 hombres, y el equipo de divulgación integrado por 5 personas, 3 mujeres y 2 hombres.

- Se formaron 9 comisiones de trabajo, todos coordinados por miembros(as) del consejo de dirección de los cuales 3 son mujeres (33%) y 6 son hombres (67%). En el cuadro siguiente se muestra la distribución de coordinadores e integrantes según sexo.

**Cuadro 20**  
**Municipio de Boaco: Coordinadores de Comisiones del Comité de Desarrollo Municipal, según sexo**

COMISIONES	Coordinadores(as)		Cantidad de Integrantes (sin coordinador)	
	Mujer	Hombre	Mujeres	Hombres
Infraestructura y transporte		X		2 100.0%
Educación y formación	X		1 33.0%	2 67.0%
Salud		X	1 33.0%	2 67.0%
Suministros	X		3 43.0%	4 57.0%
Seguridad		X		1 100.0%
Medio ambiente y RRNN		X		4 100.0%
Defensa al consumidor		X	1 33.0%	2 67.0%
Niñez y adolescencia	X		3 60.0%	2 40.0%
Comisiones especiales		X		4 100.0%

Fuente: Línea de Base en el municipio de Boaco, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

#### Mesas Sectoriales:

Existe un instructivo para la instalación de las mesas de concertación permanentes, de acuerdo a las comisiones sectoriales del CDM.

### **8. Mecanismos que emplea la municipalidad para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos y comisiones**

La municipalidad promueve la participación ciudadana a través de la participación de representantes de sectores y territorios en las comisiones del Comité de Desarrollo Municipal, en el Comité de prevención, mitigación y atención a desastres y en las comisiones sectoriales de concertación permanente que son retomadas de las comisiones del CDM.

Cuenta con la Comisión de “Género y Tercera Edad” que promueve la participación equitativa en instancias de participación. Podría decirse que la municipalidad les proveyó a las mujeres este espacio para que plantearan sus intereses en tanto mujeres.

## **9. Actividades especiales realizadas en el municipio para facilitar la participación de las mujeres en gestiones del desarrollo del municipio**

La municipalidad ha impulsado la conformación de la Comisión de Género y Tercera edad, en el marco del Comité de Desarrollo Municipal, la cual se reúne periódicamente para consultas sobre algunas actividades generales de la alcaldía, donde se promueve la participación de las mujeres en la comisión.

En esta comisión hay mujeres que participaron en representación de organizaciones femeninas, tales como la Asociación de Mujeres “Luisa Amanda Espinosa”.

Podría decirse que la municipalidad ha tomado en cuenta consideraciones culturales de la comunidad involucrada para la participación de las mujeres. Por ejemplo, la municipalidad realiza reuniones con los y las líderes territoriales rurales una vez por mes, en fines de semana y les garantiza el transporte y un viático a hombres y mujeres.

Sin embargo, a pesar de que la participación de mujeres es menor que la de hombres, no ha realizado actividades especiales para facultar a este grupo una participación mayor y más activa. Tales como alfabetización, técnicas de diálogo, negociación y liderazgo, entrenamiento en destrezas, entre otras.

Muestra también que el grado de participación de la mujer en los diferentes mecanismos de participación ciudadana promovidos por la municipalidad es menor que el de los hombres.

## **10. Oportunidades de participación directa de organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal.**

El municipio de Boaco cuenta con un Comité de Desarrollo Municipal que ha organizado la Comisión de Género y la Tercera edad con representantes de instituciones del estado y de Organismos No Gubernamentales y líderes comunitarios.

La municipalidad cuenta con actores claves, entre autoridades y funcionarios de las alcaldías y delegados de los Ministerios y entes autónomos del gobierno central, que contribuyen a la gestión municipal desde sus mismas instituciones.

Se hace mención especial a la Coordinadora de la Comisión de Género de Boaco, Mary Flores, quien promueve y motiva la participación de las representantes de ONG’s e instituciones y sectores en dicha comisión.

Entre las personas identificadas por la municipalidad como funcionarias de ONG’s que integran la Comisión de Desarrollo Municipal con experiencia en género están: Alba Luz Robles, ASPRODIC y Shana S. de Ayuda en Acción.

Otras personas del municipio identificadas en el municipio como: autoridades municipales, funcionarias y asesores de la Alcaldías que promueven y motivan la participación de la mujer son:

- Eva Tatiana Tablada, Vice Alcaldesa del municipio de Boaco para el período (2000-2004).
- Lic. Claudia Lozano, Responsable de Planificación de la alcaldía.
- Claudio Arana, consultor del Consorcio GPI-DOXA-CICADE, Programa Fortalecimiento de Desarrollo Municipal (PFDM).



## **CAPITULO V. ACCESO DE LAS MUJERES A LOS SERVICIOS MUNICIPALES ENTREGADOS A LAS COMUNIDADES**

Tradicionalmente, los municipios en Nicaragua han contado con competencias limitadas desde el punto de vista de los desafíos de un desarrollo integral. Sus funciones tradicionales han sido la limpieza de calles, recolección de basura, administración y mantenimiento de mercados, rastro, cementerios e infraestructura urbana. Sin embargo, la Ley de municipios le otorga a la municipalidad la función de promover el desarrollo, lo que le permite incursionar en competencias que inciden en el desarrollo económico y social y en la conservación del ambiente y los recursos naturales de su circunscripción territorial <sup>(14)</sup>.

Algunas de las competencias relacionadas con la promoción del desarrollo son ejecutadas de manera compartida entre la municipalidad y otras instituciones del estado como son el Ministerio de Salud, de Educación, Agricultura, Ganadería y Forestales y del Ambiente y Recursos Naturales, y en otros casos las comparte con otros entes del Estado. Ejemplo de esto último es el registro civil de las personas que siendo competencia del Consejo Supremo Electoral la ejerce conjuntamente con la Alcaldía Municipal.

Otro objetivo incorporado en esta Línea de Base trata de analizar como se beneficia la mujer de los servicios que presta la municipalidad, para lo cual se plantearon seis indicadores que se definen en el capítulo posterior. A continuación el resultado de su medición.

### **1. Servicios municipales (sociales, y productivos) que presta la alcaldía y número de mujeres beneficiadas son mujeres.**

#### Registro de propiedades

El registro de propiedades urbano y rural del municipio hasta la fecha tiene inscritas 4015 propiedades y 300 nuevos lotes catastrados de hace 4 meses que aún no han sido registrados. De las que están inscritas, 2086 (51.96%) están a nombre de hombres, 1,721 (42.86%) a nombre de mujeres, 101 (2.52%) a nombre de personas jurídicas y 107 (2.67%) a nombre de la pareja (hombre y mujer).

#### Registro de Cementerio

El cementerio municipal de Boaco, cuenta con 1212 lotes; 518 (42.74%) a nombre de hombres, 421 (34.74%) a nombre de mujeres y 273 (22.52%) sin nombre.

---

<sup>14</sup> Arto.6 Ley de Municipios de Nicaragua.

### Registro de mercados

El mercado municipal de Boaco, cuenta con 262 tramos, 65 a nombre de hombres(24.8%) y 197 (75.2%) a nombre de mujeres.

### Matriculas para negocios

Durante el año 2003 se otorgaron 808 matrículas para negocios de cuota fija, 276 a nombre de hombres (34.16%), 472 de mujeres (58.42%) y 60 con nombre comercial (7.43%).

## **2. Cómo responden los servicios que presta la municipalidad a las necesidades específicas de las mujeres.**

Si bien todos los servicios que presta la municipalidad responden a las necesidades comunitarias, ninguno de ellos contempla a las mujeres como beneficiarias.

La alcaldía no cuenta con una política expresa que incorpore el enfoque de género en la prestación de los servicios municipales. Los servicios que se prestan están sujetos a la oferta y demanda.

## **3. Proyectos ejecutados por la municipalidad que benefician a las mujeres**

La municipalidad ha realizado proyectos que han beneficiado a las mujeres, pero sin ser estos diseñados o ejecutados con este fin. Entre estos proyectos tenemos los siguientes:

En el marco del "Convenio Alcaldía Municipal de Boaco – FOSOFI", se ejecuta el proyecto de autoconstrucción de 91 viviendas dispersas en la zona urbana del municipio de Boaco. De estas viviendas, 73 se adjudicaron a mujeres, lo que equivale al 80%, mientras que 18 se adjudicaron a hombres, equivalente al 20% del total de viviendas.

## **4. Opinión de las mujeres sobre quiénes son los(as) mayores beneficiarios(as) de los proyectos que se desarrollan en el municipio**

De acuerdo a la opinión de mujeres líderes territoriales del municipio de Boaco, los proyectos que a la fecha se han desarrollado en el municipio son de beneficio comunitario, y de beneficio de toda la familia. Al respecto señalan que "No hay ningún proyecto de beneficio directo a las mujeres que esté encaminado a resolver una necesidad propia de las mujeres" (Taller Género y Desarrollo Municipal, Boaco, 2004).

## **CAPITULO VI. NIVEL DE REPRESENTACION Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO PARTE DE LAS POLITICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES DE RECURSOS HUMANOS**

Uno de los objetivos de la Línea de Base es tratar de analizar la existencia de políticas y estrategias municipales de recursos humanos que den oportunidades de empleo para la mujer, para lo cual se analizan las oportunidades de empleo que como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos se ejecutan en las municipalidades seleccionadas para la Línea de Base.

El Diagnóstico Municipal "Organización y Gestión de Recursos Humanos", ya citado, señala que en la municipalidad de Boaco para el período 1998-1999, contaba con los siguientes instrumentos de Gestión de Recursos Humanos: Organigrama, Manual de Organización y funciones aprobado por el Ministerio del Trabajo (MITRAB), Clasificador de Cargos. Cuentan con procedimientos establecidos para la selección y promoción del personal y con una Comisión de selección y promoción de personal. También señala que se realizan evaluaciones del desempeño anualmente y que la municipalidad cuenta con un Reglamento Interno avalado por el MITRAB, pero no es conocido por los trabajadores.

EL mismo diagnóstico proporciona información sobre la movilidad laboral habida en el período ya señalado, señalando que hubo 5 nuevas contrataciones, 4 promociones, 5 despidos y 5 personas rotadas. Esta información no está desagregada por sexo.

La Línea de Base levantada en el municipio de Boaco muestra que en la Alcaldía del municipio no se han definidos políticas y estrategias de Recursos Humanos de la municipalidad, para que las mujeres tengan oportunidades de empleo.

Es importante señalar que sobre estos indicadores no se pudo obtener información.

## **CAPITULO VII. DISCRIMINACION DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO**

En el diagnóstico realizado en el marco de la cooperación técnica BID-INIFOM se incorporaron otros objetivos relacionados con la discriminación de género. Una de las manifestaciones de la discriminación de género es la desigualdad que hay entre mujeres y hombres en el acceso a los recursos y servicios. Si se pretende ir logrando mayores niveles de democracia y desarrollo, mujeres y hombres deben acceder de forma equitativa a los mismos.

### **1. Políticas de acceso al Empleo**

En cuanto a si existen políticas y estrategias de la municipalidad que promuevan el acceso de las mujeres al empleo, la línea de base muestra que no existen políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres al empleo implementadas por la municipalidad o por el Comité de Desarrollo del Municipio. Ni existen políticas de la municipalidad que promuevan la generación de ingresos.

El único proyecto relacionado con la propiedad ejecutado en los últimos 4 años es uno de autoconstrucción de viviendas que beneficia a hombres y mujeres en general, y no está orientado a beneficiar con enfoque de género, por tanto no va dirigido a beneficiar a las mujeres en particular, aunque estas han sido las mayormente beneficiadas.

En cuanto a la existencia de políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres al crédito, la municipalidad no cuenta con este tipo de políticas.

Es importante señalar que la municipalidad de Boaco no se cuenta con políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres a la tierra. Ni se ha desarrollado en los últimos 4 años proyectos de acceso a la tierra. Sin embargo, se logró conocer que la UNAG e IMPYME incorporan el enfoque de género en sus proyectos, siendo las mujeres beneficiarias de los mismos en un porcentaje significativo.

### **2. Políticas que favorecen el acceso de las mujeres a recursos materiales y técnicos**

La municipalidad del municipio de Boaco no cuenta con políticas que favorecen el acceso de las mujeres a recursos materiales y productivos. Sin embargo, en el municipio dos organismos que promueven políticas para favorecer el acceso de las mujeres a la obtención de recursos materiales y apoyo técnico. Estas instituciones son la Unión Nacional de Agricultores (UNAG) y el El Instituto Nicaragüense de la Pequeña y Mediana Industria (IMPYME).

#### **a) La Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos - Programa de Boaco**

La Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos (UNAG) es un organismo de la Sociedad Civil que aglutina a 11,643 mujeres, representando aproximadamente el 40% de la afiliación nacional, de las cuales, 2,424 son menores de 25 años <sup>(15)</sup>.

La UNAG reconoce en su artículo No. 36 de sus estatutos, a la Sección de la Mujer como la instancia que:

---

<sup>15</sup> II Encuentro Nacional de Mujeres Productoras: "Organizadas por la Igualdad y del Desarrollo Equitativo en el Campo". UNAG. Managua, 13 de octubre 2004. Pág. 3

- Fortalece y organiza las instancias específicas de la mujer, que le permite el acceso a los recursos y beneficios que ofrece la organización y terceros
- Identifica las principales aspiraciones de las mujeres
- Diseña y propone proyectos integrales que contempla acciones dirigidas a superar la discriminación e inequidad existente
- Representa y defiende a las mujeres afiliadas al gremio dentro y fuera de la misma

A partir de este mandato la Sección de la Mujer ha dirigido esfuerzos a diagnosticar la situación de las mujeres y ha elaborado para ello la estrategia de trabajo con las mujeres por medio del impulso y fortalecimiento de las áreas de:

- Fortalecimiento Organizativo – Gremial: Discutiendo y homogenizando el funcionamiento de las instancias de las mujeres, construyendo espacios de discusión con dirigentes y líderes hombres y mujeres, impulsando la formación de liderazgo joven.
- Incidencia y Cabildeo: Desarrollando habilidades y capacidades en las mujeres para discutir su problemática que les permita definir propuestas para la búsqueda de solución dentro y fuera de la organización. Acompañándolas a la definición de posicionamiento políticos y económicos.
- Económico – productivo: Potenciar y aumentar las oportunidades al acceso y control de los recursos, incrementando el valor agregado de la producción agropecuaria mediante la diversificación de cultivos y la participación de las mujeres en toda la cadena productiva.

Asimismo, cuentan con una **Estrategia de Género**, la que sustentan en la persona afiliada hombre y mujer en la producción. Su aspiración es que hombres y mujeres afiliados a la UNAG crezcan de forma sostenida en su desarrollo humano y económico.

Para conocer a mayor profundidad la situación del Municipio de Boaco, se entrevistó a Aura Maria Soza, Responsable de la Sección de la Mujer e integrante de la Comisión de Género y Tercera Edad del CDM, quien mencionó que en el departamento de Boaco existen 340 mujeres afiliadas, de las cuales, el 85% son mujeres menores de 25 años, no manejando cifras a nivel municipal <sup>(16)</sup>

Se identificaron tres proyectos dirigidos a las mujeres en el municipio:

1. **Café Ranchero:** Procesamiento de materia prima del café, teniendo una producción diaria de 3 quintales. El proyecto está conformado por 20 mujeres afiliadas a la Cooperativa la UNAG de Mujeres de Santa Lucía. El café tiene 3 presentaciones de 4 onzas, ½ libra y 1 libra, con costo de C\$ 1.00, C\$ 7,00 y C\$ 14.00 respectivamente.
2. **Procesamiento de Hortalizas:** Elaboración, empaque y comercialización de hortalizas emvasadas de manera manual o artesanal, el cual, es vendido en el mercado local. Para ello, las mujeres reciben capacitación (4 talleres al año) de cómo elaborar salsa de tomate, salsa inglesa, mostaza, etc. En este proyecto apenas participan 5 mujeres,
3. **Proyecto NORNICA:** Financiado por Noruega con componentes de Crédito y comercialización; Desarrollo Organizativo; Capacitación; Propiedades legalizadas; Becas en carreras técnicas y universitarias; conservación de suelo y agua, en el mismo, participan hombres y mujeres.

Entre las actividades con relación a las mujeres, destacan los Indicadores de este proyecto:

- 17 mujeres en cargo de dirección
- 20 promotoras y 5 Juntas Directivas gestionando proyectos de comercialización

---

<sup>16</sup> Esta entrevista fue realizada por Verónica Castillo, Asistente de la Consultora Nacional de la Asistencia Técnica de Género y Desarrollo Municipal. BID-INIFOM, 2004.

- Participación activa de un 50% de mujeres en capacitación
- un 30% en los créditos
- 50% de legalización de tierra – 10 hombres y 10 mujeres en el 2003 concluyeron proceso de legalización de sus propiedades.
- 30% en Juntas Directivas Municipales y Departamentales
- un 20% en las Juntas Directivas de Cítricos
- 5 mujeres comercializando hortaliza embasada
- 20 productoras ordenado sus fincas
- 5 mujeres elaborando jabones, shampoo y jarabes

Con respecto a las becas en carreras técnicas y universitarias, en el 2003, de un total de 23, 9 fueron asignadas a mujeres, lo que representa un 39%.

En cuanto al número de talleres recibidos en el 2004, del total de 32, participaron el 40% mujeres y el 60% hombres

Como puede observarse los espacios de actuación de las mujeres en lo productivo es mínimo, esto es producto a que las políticas productivas que el gobierno implementa no responde a las necesidades del sector y este ha ido quedando en el abandono, provocando mayor migración, los caminos continúan en mal estado y el gobierno invierte solo el 3% del presupuesto general de la República <sup>(17)</sup>.

#### **b) Instituto Nicaragüense de la Pequeña y Mediana Empresa (INPYME)**

El Instituto Nicaragüense de la Pequeña y Mediana Industria (NPYME), en el municipio de Boaco, realiza algunas actividades enfocadas a las demandas puntuales de las mujeres.

INPYME, cuenta con dos cooperativas: una cooperativa de “Queso Cantores” donde participan 15 asociados, de los cuales, 10 son mujeres, lo que representa un 67%; y otra, denominada “Cooperativa San Felipe”, cuya función es acopiar y procesar la leche, que cuenta con 122 socios donde el 30% son mujeres (37) y el 70% varones (85) <sup>(18)</sup>. La responsable del sector lácteo de IMPYME, en el municipio de Boaco, ingeniera Zambrana considera que en los últimos 5 años se ha incrementado la participación de la mujer en la pequeña y mediana empresa.

**Cuadro 21**  
**Municipio de Boaco: Participación de la mujer en Cooperativas Productivas apoyadas por la UNAG e IMPYME en el municipio**

ORGANIZACIÓN	NOMBRE PROYECTO O COOPERATIVA	CANTIDAD DE MUJERES
UNAG	1. Café Ranchero	20
	2. Procesamiento de hortalizas	5
INPYME	1. Cooperativa de Queso Cantores	10
	2. Cooperativa San Felipe	37
<b>TOTAL</b>	<b>4 Proyectos</b>	<b>72</b>

<sup>17</sup> II Encuentro Nacional de Mujeres Productoras: “Organizadas por la Igualdad y del Desarrollo Equitativo en el Campo”. UNAG. Managua, 13 de octubre 2004.

<sup>18</sup> Entrevista a la Ingeniera Ana Isabel Zambrana, Responsable del Sector Lácteo del municipio de Boaco y responsable de INPYME, septiembre, 2004.

Fuente: En base a entrevista dada por la Responsable de INPYME, Boaco, septiembre, 2004.

En el municipio de Boaco, el porcentaje de mujeres que participan en las dos organizaciones relacionados con el ámbito de la microempresa, es mínimo, en la UNAG que cuentan con 340 afiliadas a nivel departamental, sólo 25 participan en proyectos, lo que representa un 7.35% y con referencia a INPYME igualmente es bajo el porcentaje de mujeres integradas.

En ambos casos, las entrevistadas manifestaron que las mujeres tienen poco acceso al crédito, ya que en la mayoría de los casos las propiedades esta a nombre del hombres, por lo que las mujeres no son sujetas de créditos. Igualmente, las mujeres tienen poco acceso a capacitación sobre temas de género y de otro tipo, esto debido al doble o triple rol que la mujer desempeña.

### **3. Acceso de las mujeres a la Propiedad de los recursos productivos**

Mujeres participantes del Taller de Género y Desarrollo Municipal realizado en el municipio de Boaco en agosto del 2004 señalan que quiénes poseen más los recursos productivos en el municipio, son los hombres, dado que las propiedades y los principales recursos están a su nombre.

Manifestaron que solamente en algunos casos las propiedades están en manos de las mujeres y en la mayoría de ellos es hasta que la mujer viuda que asume la propiedad de los recursos.

Señalan que hay otros casos, en que ni cuando enviudan las mujeres se apropian de los recursos ya que los cónyuges al morir los dejan en manos de sus hijos varones y no de las esposas.

Mujeres líderes de comunidades rurales señalan que en el campo, es el hombre el que posee los recursos. Cuando una mujer es madre soltera, tiene que utilizar los recursos de los familiares para trabajar. Además, los hombres son los que acceden a los créditos, porque son los dueños de las tierras y de los fierros (con lo que marcan al ganado de su propiedad).

Sobre la propiedad de las viviendas señalan las participantes, que la mayoría de las viviendas en el municipio están a nombre de los hombres. Y, agregan que la misma cultura machista que prevalece a hecho que la herencia de las propiedades pase de generación en generación a través de los hombres y sólo en algunos casos, heredan la casa las mujeres, pues el argumento es que no la ponen a nombre de ellas porque luego se casan y le queda al otro hombre.

## CAPITULO VIII. IDENTIDAD DE GÉNERO

En este capítulo los indicadores referidos a la identidad de género se han medido cualitativamente con información obtenida de talleres de Género y Desarrollo realizados con lideresas comunitarias rurales y urbanas y con representantes de instituciones, sectores sociales y de ONG's que integran la Comisión de Género y tercera edad en el municipio de Boaco. A continuación se presenta su medición con algunos testimonios recogidos en dicho taller.

### 1. Sobre los Roles de hombres y mujeres

Líderes mujeres de territorios del municipio de Boaco consideran que los roles o las actividades que les ha tocado desempeñar a hombres y mujeres viene desde los ancestros. La misma sociedad se ha encargado de ir educando a las generaciones con patrones machistas, por lo cual los hombres están apropiados de su papel de proveedor, desempeñando labores fuera del hogar y las mujeres de ama de casa, haciendo los quehaceres de la casa y cuidando a los hijos (Taller de Género y Desarrollo Municipal, 2004).

Algunos testimonios de las mujeres líderes se presentan a continuación:

- La sociedad nos ha formado a las mujeres con patrones machistas. A las mujeres se les ha dicho que su trabajo es el de la casa y el del hombre fuera de la casa.
- Desde nuestros ancestros hemos sido criadas con patrones, diferenciando el trabajo de la mujer al trabajo del hombre. El trabajo de la mujer es el trabajo de la casa, planchar, cocinar, cuidar a los hijos, etc, mientras que el hombre el trabajo es fuera de la casa.
- Mi marido trabaja en el campo y dicen que la mujer se queda en la casa, porque es la que tiene que hacer las cosas del hogar.
- Yo soy sola y trabajo en la comunidad, fuera de la comunidad en el sector salud, limpio mi casa, le doy de comer a mis hijos, me levanto a las 03:00 de la mañana todos los días.
- Yo soy sola, tengo un hijo enfermo, también trabajo en la comunidad, trabajo en salud, hay veces que no me queda tiempo, vengo de trabajar y me toca limpiar el patio, ver a mi hijo, luego trabajo en la comunidad, me levanto todos los días a las tres de la mañana”.

Las mismas mujeres señalan que la carga de trabajo de las mujeres es más pesada que la de los hombres. Y, no solamente por el desgaste físico, sino también por el tiempo que se dedica a realizarlo. Son de la consideración de que es más difícil la situación de las mujeres que no tienen pareja ya que tienen que realizar doble jornada de trabajo: trabajar fuera del hogar para traer ingresos y también trabajar dentro del hogar (Taller de Género y Desarrollo Municipal, 2004).

Al respecto, algunas de las mujeres participantes del taller presentaron sus testimonios:

- “Me ha tocado ser padre y madre de mis hijos y ese es un trabajo muy pesado. Además me gusta participar en las actividades de la comarca.”
- “Me ha tocado criar a mis hijos y hacer todos los quehaceres de mi casa. El hombre piensa que a él le toca trabajar fuera de casa y la mujer se queda en la casa.
- Me levanto a las tres de la mañana para hacer todo de la casa dejar todo listo, para luego trabajar en la comunidad luego a las seis de la tarde a mi casa.



- Yo me levanto desde las dos de la mañana porque hago venta, me levanto a desgranar el maíz, hago lo de la casa tengo que despachar a los chavalos para que se vayan a clase, limpiar, lavar toda la ropa después vendo lo que hice de la venta, me voy a vender después a cocinar a limpiar, lavar.
- Por lo general yo me levanto a las tres de la mañana, pero cuando me toca venir a este tipo de actividades me levanto a las una y media, para poder dejar todas las cosas hechas. Termino mis labores a las seis de la tarde, después el tiempo que me queda es para ordenar la ropa, planchar y me acuesto a las nueve de la noche”.

Las actividades dentro del hogar que fueron identificadas como las que más desempeñan los hombres son las siguientes: traer leña al hogar, desgranar el maíz, reparar y fumigar la casa. En casos excepcionales las de cocinar, cuidar niños, jalar agua y limpiar. Y, en el caso de las mujeres, las actividades dentro del hogar son: cocinar, cuidar niños, lavar, planchar, limpiar casa, reparar ropa, preparar venta, reparar casa, alimentar animales domésticos, ayudar a niños en educación y salud, hacer y cuidar el jardín (Taller de Género y Desarrollo Municipal, 2004).

Las actividades que realizan los hombres fuera del hogar identificadas por las mujeres como de hombres son las siguientes: ordeñar vacas, preparar terreno para siembra, recolectar cosecha, reparar cercas, fumigar huertos, reuniones de la comunidad, trabajar para otras personas (Taller de Género y Desarrollo Municipal, 2004).

Las actividades que desempeñan las mujeres fuera del hogar son: venta de producto, reuniones dentro y fuera de comunidad, trabajos comunitarios, lavar y planchar ajeno, hacer mandados, trabajo doméstico ajeno, trabajar en el campo, trabajar como maestras (Taller de Género y Desarrollo Municipal, 2004).

## **2. Valoración económica y social de las actividades desempeñadas por hombres y mujeres**

Para las participantes, las actividades desempeñadas por los hombres, que son mejor valoradas económicamente es la siguiente: siembra, recolección de cosecha, preparación del terreno, fumigación de las huertas, cuidado de los cultivos y el trabajo en el campo (Taller de Género y Desarrollo Municipal, 2004).

Según la opinión de las mujeres participantes del taller, de las actividades que desempeñan las mujeres, las mejor valoradas económicamente son: venta de productos preparados en casa, lavado y planchado ajeno, trabajo de doméstica ajeno y el trabajo de maestra (Taller de Género y Desarrollo Municipal, 2004). Algunas opiniones sobre el valor del trabajo en el hogar fueron:

- A las mujeres no nos pagan, no recibimos ningún sueldo pues nosotros tenemos que hacer esas actividades por los hijos, los maridos y por todos lo que están en la casa.
- La verdad que nosotras las mujeres estamos fregadas porque no nos dan ningún sueldo por el trabajo que realizamos.
- El trabajo de la casa de la mujer no es remunerado, para los hombres no es productivo es parte de ser mujer.
- Si a las mujeres nos pagaran por el trabajo del hogar nos deberían de pagar alrededor de C\$ 2,650 córdobas al mes.

Y, de las actividades que desempeñan los hombres las mejor valoradas económicamente, según la opinión de las mujeres participantes del taller son las siguientes: reuniones de la comunidad, limpieza de la iglesia y limpieza del cementerio. Las mismas mujeres consideran que de las actividades que realizan las mujeres, las que son mejor valoradas socialmente son las siguientes: trabajos comunitarios y participación en reuniones comunales.

### **3. Opinión sobre el aporte económico en los hogares**

Para las participantes del taller, los hombres son los que más aportan, porque el trabajo que realizan es remunerado. Mientras que las mujeres, al parecer de ellas mismas son las que menos aportan económicamente en los hogares debido a que en su mayoría, realizan trabajos a lo interno del hogar el cual no es remunerado y por tanto no obtienen ingresos propios.

También explican que las que logran realizar algún trabajo fuera del hogar lo que ganan es poco en relación al ingreso obtenido por el hombre, ya que los trabajos que realizan son mal pagados.

### **4. Opinión de las mujeres sobre quiénes tienen más oportunidad de ir a la escuela: los niños o las niñas**

Con relación a quiénes tienen más oportunidad de ir a la escuela, si los niños o las niñas, mujeres líderes de territorios rurales del municipio de Boaco consideran que son las niñas. Explican que las familias de los sectores rurales envían más a las hijas mujeres a la escuela que a los hijos varones, siempre y cuando permanezcan solteras, o hasta que se las llevan o se casan. Consideran que los hijos varones poco asisten a la escuela porque son fuerza de trabajo para la familia (Taller de Género y Desarrollo Municipal, 2004).

También son de la opinión de que un factor importante para no enviar a hijos e hijas a la escuela es la falta de oportunidades de empleo para los padres y madres, por lo que tienen que trabajar también los hijos y principalmente los varones. Son de la opinión de que cuando los hijos se casan o se juntan a temprana edad tienen que abandonar más rápido los estudios.

### **5. Reconocimiento de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres**

Según las mujeres líderes del municipio de Boaco las necesidades prácticas o inmediatas de las mujeres son las siguientes: vivienda, agua, luz, alimentos, educación, cultura, salario, salud, medicinas, financiamiento para cultivar en huertos, diversión y deporte. Y, las necesidades estratégicas identificadas son las siguientes: capacitación en género y violencia intrafamiliar; ocupación de cargos de dirección en partidos, trabajos, iglesias, comarcas, etc; conocer deberes y derechos de las mujeres; participación activa; conocer la constitución política (Taller de Género y Desarrollo Municipal, 2004).

### **6. Roles, estereotipos y prácticas de participación de las mujeres en los procesos de participación, formación y toma de decisiones municipales.**

Los espacios y mecanismos de participación de la mujer que fueron identificados por los participantes son los siguientes: Comité de barrio, Comité comarcal, Comité territorial, Comité de desarrollo municipal (comisión género en el municipio), Mesas de concertación y de interés, Cabildos, Consultas, Foros y el Comité de desarrollo departamental, Asamblea de líderes /as comarcales, Asambleas, mesas sectoriales en el CDM (género, educación, salud e infraestructura) y Comité de seguimiento de proyectos.

Sobre las etapas de gestión municipal en las que participan las mujeres, se identificaron tres etapas: durante proceso de consultas, en los grupos de interés y en las mesas de concertación.

Según la opinión de mujeres líderes territoriales del municipio de Boaco, las mujeres participan activamente tanto en los grupos de interés, como en mesas de concertación, consultas de procesos, presupuesto participativo y cabildos. Sin embargo, los que se ocupan los puestos más altos, a nivel municipal y comarcal, son los hombres por consiguiente, son los que toman la mayoría de las decisiones. A su parecer, los hombres son mayormente seleccionados para cargos de dirección por que se cree que tienen mayor carácter y firmeza en la toma de decisiones, además son más competentes y con menores responsabilidades en el hogar.

Consideran que en el proceso de planificación municipal las mujeres participan poco porque se enfrentan a las siguientes obstáculos: falta de tiempo por labores del hogar, cultura machista, poca preparación, familias numerosas, recursos económicos limitados y problemas de salud.

A su parecer las oportunidades que tienen las mujeres en el municipio de Boaco para su desarrollo son: capacitaciones de género, el liderazgo que ejercen a nivel de la comunidad y el hecho que hay presencia de mujeres en estructuras de Gobierno y en el sector privado ocupando altos cargos.

## **7. Participación de las mujeres en procesos de planificación municipal**

Mujeres líderes de territorios el municipio de Boaco señalan que, desde años anteriores nunca se tomó en cuenta la participación de la mujer, y que es hasta este año 2004 que se empezó a tomar en cuenta para la planificación del presupuesto participativo para el año 2005 y en estos talleres sobre género y desarrollo que se están realizando.

## **8. Participación de las mujeres en las actividades comunitarias**

Mujeres líderes comunitarias consideran que la participación de las mujeres en actividades comunitarias es pasiva, debido a la falta de tiempo libre. La mayor participación se presenta en comité de padres de familia, religiosos, en juntas directivas comunales, en actividades de salud y educación.

También señalan que la relación de cómo se da la participación de hombres y mujeres es de 3 a 7 ya que siempre son más hombres los que participan. Como ejemplo dicen que de 10 participantes, 7 son hombres y solo 3 son mujeres, además las activas son menos.

## **9. Obstáculos y oportunidades para la participación de las mujeres**

Manifiestan las líderes mujeres de territorios rurales y urbanos del municipio de Boaco que a las mujeres se les presentan algunos obstáculos para participar en actividades comunitarias y de planificación del desarrollo como son la falta de tiempo por estar abocadas al trabajo dentro del hogar y el cuidado de los niños y niñas; la poca preparación que tienen las mujeres con relación a la de los hombres; por oposición de parte de hombres a que sus cónyuges asistan a ese tipo de actividades y la falta de espacios, dado que no todos los organismos y autoridades gubernamentales las invitan o las motivan a actividades de carácter público.

Algunos testimonios sobre los obstáculos que se presentan son los siguientes:

“yo me lance de candidata para representar a mi comunidad, y muchos hombres decían mirá esa es mujer no va a hacer nada. Sin embargo, cuando fui electa, construimos una escuela y ahora ya los niños tienen donde ir a recibir clases. En ese tiempo hubo mucha oposición y obstáculos en contra de mi candidatura como representante de mi

comunidad ante el CDM y ahora voy de candidata también a concejal” (Mujer liderazgo comunitaria rural, Boaco, 2004).

“... el asunto es el siguiente, a las mujeres nunca se le ponen las cosas fáciles ni para poder servir a la comunidad, ni para ocupar puestos donde podamos tomar decisiones. Las mujeres, además de tener que hacer todas las cosas en el hogar, tiene que buscar tiempo para hacer las labores comunitarias” (Mujer liderazgo comunitaria rural, Boaco, 2004).

También señalan las líderes mujeres que uno de los principales obstáculos para la participación de las mujeres es que tienen muchas limitaciones como son la timidez y la sumisión y que son las responsables del cuidado del hogar.

Señalan que las oportunidades que se les presentan a las mujeres para una mayor participación son en algunos espacios como cabildos y por la gestión que realizan mujeres que han sido electas en cargos públicos o funcionarias en las instituciones.

Las oportunidades que deben ser aprovechadas por las mujeres para lograr una mayor participación son las Invitaciones frecuentes de participación y las capacitaciones a que se les invitan. Se debería tomar en cuenta sus aportes.

## **10. Sobre quiénes toman las decisiones en el municipio**

Consideran que los hombres son los que toman las decisiones en todos los ámbitos y a todos los niveles porque siempre son mayoría o son ellos los que tienen la representación en las instituciones y los que dirigen la mayoría de las organizaciones y hasta los partidos políticos.

Sobre capacitaciones sobre el género y el desarrollo municipal las mujeres líderes de comunidades rurales y urbanas consideran que son necesarios estos temas no solo para las mujeres sino también para los hombres porque ayudan a sensibilizarlos y para que conozcan que ambos -hombres y mujeres- son importantes y tienen sus derechos.

Consideran también que es necesario que las mujeres se organicen y peleen por sus espacios.

## **BIBLIOGRAFIA**

Diagnóstico Nacional "Género y Desarrollo Municipal en Nicaragua". BID-INIFOM, Octubre, 2004.

Diagnóstico de Género. PRODELSA. Enero-Febrero 2004

Diagnóstico Municipal "Organización y Gestión de Recursos Humanos". INIFOM, Agencia Española de Cooperación (AECI), Managua, 2000.

Documentos de Registros y Estadísticas internas de la Alcaldía de Boaco.

Documentos elaborados en el marco de la Cooperación Técnica BID-INIFOM, 2004, Arboleda, María.

El Desarrollo Humano en Nicaragua, PNUD, Managua, 2002.

Informe de Situación de las mujeres en el ámbito de la microempresas en los municipios de Boaco y Ciudad Sandino. Proyecto Género y Desarrollo Municipal. Managua: BID/INIFOM, Octubre 2004.

Informe de situación de los procesos del Sistema de Planificación Municipal. Proyecto Género y Desarrollo Municipal. Managua: BID/INIFOM, Octubre 2004.

II Encuentro Nacional de Mujeres Productoras: "Organizadas por la Igualdad y del Desarrollo Equitativo en el Campo". UNAG. Managua, 13 de octubre 2004.

Informe estadístico socio-demográfico del municipio de Boaco. Managua: INIFOM/FNUAP. Proyecto "Apoyo a los sistemas de información sociodemográfico para el desarrollo a nivel local" NIC/98/P11.

"Lineamientos para el Diagnóstico y la Líneas de Base sobre Género y Desarrollo Municipal", BID-INIFOM, 2004, Arboleda, María.

Memoria del Taller de Género y Desarrollo Municipal, Septiembre, 2004.

Sistema de Planificación Municipal, cartillas de capacitación, INIFOM, Nicaragua, 2003.

VII Censo Nacional de Población y III de Vivienda. INEC, 1995.

## **ANEXOS**

## **ANEXO 1:**

## **LISTADO DE INFORMANTES CLAVES EL MUNICIPIO**

### **De la Alcaldía**

Eva Tatiana Tablada, Vice Alcaldesa del municipio de Boaco para el período (2000-2004).  
Sr. Sergio Rizo, Resp. Administración Tributaria. Alcaldía del municipio de Boaco.  
Sra. Izayda Calero, Asistente del Concejo Municipal en el municipio de Boaco.  
Ing. Aracely Guzmán Espinoza, Dir. De Obras Públicas y Proyectos de la Alcaldía del municipio de Boaco.  
Sr. Ricardo José Hernández. Intendente del Mercado en la Alcaldía del municipio de Boaco.  
Sr. Mario Giovanni Rocha, Gerente Municipal en la Alcaldía del municipio de Boaco.  
Sra. Buitrago de Rocha, Directora Administrativa en la Alcaldía del municipio de Boaco.  
Claudia Fabiola Lozano, Coordinadora de Planificación en la Alcaldía del municipio de Boaco.

### **De Instituciones del Estado y Sectores Sociales**

Ana Isabel Zambrana, Responsable del Sector Lácteo del municipio de Boaco y responsable de INPYME.

### **De Organizaciones de la Sociedad Civil**

Mary Flores, Coordinadora de la Mesa de Género y Tercera Edad del CDM.  
Lic. Alba Luz Robles, ASPRODIC  
Lic. Shana S. de Ayuda en Acción.

### **Consultores de Agencias de Cooperación Internacional**

Claudio Arana, consultor del Consorcio GPI-DOXA-CICADE, Programa Fortalecimiento de Desarrollo Municipal (PFDM).

**ANEXO 2: INSTRUMENTO UTILIZADO PARA RECOPIAR INFORMACION  
INIFOM- BID  
EL GÉNERO EN EL DESARROLLO LOCAL EN LAS MUNICIPALIDADES DE NICARAGUA  
LINEA DE BASE EN LOS MUNICIPIOS DE BOACO Y CIUDAD SANDINO**

Fecha: Septiembre del 2004 Departamento: Boaco Municipio: Boaco

---

I. **EL ACCESO DE LAS MUJERES AL PODER MUNICIPAL** Fuente: Secretario (a) del Concejo Municipal, alcalde(sa) y concejales(as)

1. **Diga si el Alcalde y Vice Alcalde es hombre o mujer. Si es mujer, diga si está activa en el concejo, si han recibido capacitación en temas de género y si desempeña algún cargo administrativo en la alcaldía. (Poner si o no)**

El Alcalde del municipio de Boaco es hombre.

La Vice Alcaldesa es mujer y está activa en el Concejo, participando en las sesiones como invitada y sustituyendo al Alcalde cuando este no se encuentra. No desempeña ningún cargo administrativo dentro de la alcaldía. La Vice Alcaldesa ha recibido capacitación en el tema de género.

2. **Diga qué funciones desempeña la Vice Alcaldesa en el Concejo?:**

La Vice Alcaldesa del municipio de Boaco no desempeña ninguna función en el Concejo, más que sustituir al Alcalde cuando este no se presenta, por tanto ella no es miembro de comisiones.

3. **Diga qué funciones desempeña la Vice Alcaldesa en la Alcaldía?:**

La Vice Alcaldesa del municipio de Boaco, es la responsable del Comité de Desarrollo Municipal. Además, gestiona proyectos sociales ante organismos para su financiamiento.

4. **Señale cuántos concejales(as) propietarios y suplentes en el municipio son mujeres, cuántas asisten con más frecuencia a las reuniones, cuántas pertenecen a comisiones y si han recibido capacitación en temas de género. (Ponga cifras)**

En el municipio de Boaco, son electos, nueve concejales(as), sin incluir al Alcalde. En las elecciones municipales realizadas en el año 2000, resultaron electos mediante voto directo, 9 concejales(as) propietarios, cada uno con sus respectivos suplentes. Actualmente hay 6 Concejales propietarios y 3 Concejales propietarias; 6 Concejales suplentes hombres y 3 Concejales suplentes mujeres.

Todos los Concejales(as), asisten a las sesiones del concejo con bastante frecuencia. Los nueve Concejales y Concejales pertenecen a las comisiones permanentes de trabajo conformadas por el Concejo Municipal, distribuidos de la siguiente manera.

Comisión de Gobernabilidad: Integrada por tres concejales.



Comisión Social: Integrada por dos Concejales y un Concejal.

Comisión de Finanzas, Presupuesto e Infraestructura: Integrado por una Concejala y tres Concejales.

Ninguno de los Concejales y las Concejales del municipio de Boaco, han recibido capacitaciones en el tema de género.

Ninguno de los Concejales y Concejales son funcionarios de la Alcaldía.

**5. Diga si existen en el municipio otros órganos complementarios del gobierno municipal y si su dirigente y / o sus miembros es (son) mujer (es). (Poner cantidad)**

En el municipio de Boaco, no existen delegaciones territoriales o delegados territoriales. El Alcalde, desde las oficinas de la Alcaldía en la zona urbana del municipio, atiende a todo el territorio rural y urbano, con el apoyo de los concejales y funcionarios.

Existe en el municipio, el Comité de Desarrollo municipal, en el cual están integrados los y las líderes(as) representantes de los diferentes territorios rurales y urbanos.

**II. COMPOSICION DE GENERO EN LA MUNICIPALIDAD Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA LA MUJER COMO PARTE DE LAS POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES DE RECURSOS HUMANOS Fuente: Director de RRHH y / Administrativo**

**6. Existen políticas y estrategias de RRHH de la municipalidad para que las mujeres tengan oportunidades de empleo?.**

En la Alcaldía del municipio de Boaco no se han definidos políticas y estrategias de Recursos Humanos de la municipalidad, para que las mujeres tengan oportunidades de empleo.

**7. Cantidad de empleadas/os en la municipalidad (2004):**

En la municipalidad de Boaco, al mes de septiembre del 2004, habían empleados 139 personas, de estas 103 (74%) son hombres y solamente 36 (26%) son mujeres. Ver anexo.

**7.a Indique las áreas en las que se encuentra organizada la Alcaldía y el personal que trabaja en las mismas según cargos de dirección; las áreas en las que se encuentra organizada la Alcaldía.**

La cantidad de empleados que laboran al mes de septiembre del 2004 en la Alcaldía de Boaco es de 138 personas, 102 hombres(74%) y 36(26%) mujeres. La distribución según nivel de decisión es la siguiente:

<b>Cargos s/ poder de decisión</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Autoridades/Dirección</b>	18(62%)	11(38%)	29(100%)
Autoridades electas			
Cargos de dirección			
<b>Profesionales y Técnicos</b>	8(33%)	16(77%)	24(100%)
Especialistas			
Técnicos			
<b>Otros cargos</b>	76(89%)	9(11%)	85(100%)
Operarios, conserges, conductores, seguridad			
<b>Total</b>	<b>102(74%)</b>	<b>36(26%)</b>	<b>138(100%)</b>

### III. INSTITUCIONALIZACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO A NIVEL MUNICIPAL.

Fuentes: Secretario (a) del Concejo y Director (a) de Planificación y Comité de Desarrollo Municipal

**8. La municipalidad ha aprobado alguna normativa u ordenanza que promueva la participación de la mujer en la toma de decisiones?**

La Alcaldía de Boaco, no ha aprobado ninguna normativa u ordenanza que promueva la participación de la mujer en la toma de decisiones.

**9. Enumere los instrumentos de planificación que se han formulado y diga cuáles de ellos se han implementado, evaluado y modificado en el municipio (PDM, PIM y POA, otros), y cuáles contemplan el enfoque de género (Marcar con X).**

Ninguno de los instrumentos de planificación con que cuenta la alcaldía, está elaborado, implementado o evaluado con enfoque de género. Entre estos tenemos: Plan Estratégico, Plan Operativo, Plan de Ordenamiento del Municipal, Plan de Gestión Ambiental, Plan de inversiones anuales y Presupuesto Anual.

Para la elaboración del Plan de Gestión Ambiental **se invitaron a participaron en su validación a representantes de las siguientes instituciones y organizaciones:** Alcaldía, MECD Municipal, Silais Boaco, Epidemiología MINSA, MARENA, MINSA, IDR, ENACAL, Cuerpo de Bomberos, INATEC, INAFOR, MAGFOR, Policía Nacional, Colegio Jordán, Cooperativa Santiago, Líderes territoriales, ASPRODIC, Asociación ADM, Ayuda en Acción, UNAG Boaco, Iglesia Evangélica Ministerio Montes Getzamani, TV Cable, Reportera de La Prensa, Empresa COCABO, Queseros. **De los invitados solamente participaron:** Alcaldía, MINSA, IDR, MARENA, COOPSAN y Canal 11.

Actualmente la municipalidad se encuentra elaborando su Plan de Inversión Multianual PIMM 2005-2008 y para ello está realizando una serie de consultas a los diferentes sectores, entre los cuales están las mujeres.

**10. Diga cuáles de los siguientes instrumentos de la municipalidad incorporan el Enfoque de Género en la alcaldía?**

Ninguno de los instrumentos (organigrama, planes, programas y proyectos) de la municipalidad incorporan el enfoque de género en ninguna de sus etapas de elaboración, implementación y evaluación.

**11. Enumere las políticas, programas y proyectos que se han impulsado en el municipio en los últimos 4 años en favor de los derechos de las mujeres. Diga en qué fase se encuentran( diagnóstico, perfil, formulación, ejecución, evaluación, terminado), quién los ha impulsado (municipalidad, ONG o institución del estado) y cuántas han sido las beneficiadas de esos programas para ver el % que representan. (Escriba al reverso de la hoja si no alcanza).**

En los últimos cuatro años, no se han impulsado políticas, programas o proyectos dirigidos a beneficiar a las mujeres o a favor de los derechos de las mujeres.

**12. Diga en qué aspectos del Plan de Desarrollo del Municipio se incorpora el Enfoque de Género. (Explique si se incorpora, qué aspectos incorpora, si hace alusión o no se hace referencia alguna).**

El Plan de Desarrollo del Municipio no incorpora el enfoque de género en ninguno de sus aspectos (diagnóstico, problemas, objetivos, líneas estratégicas, proyectos, monitoreo, evaluación y presupuesto).

13. **Cuántos proyectos fueron presentados a la Alcaldía por sectores, territorios u otros para ser incorporados en el PIM, cuántos fueron incorporados y cuántos y cuáles benefician a mujeres de los que fueron y los que no fueron incorporados? Diga Porqué quedaron fuera del PIM esos proyectos que benefician a las mujeres?**

Los proyectos que han sido presentados son de beneficio comunitario.

14. **Diga en qué aspectos del Plan de Inversiones Municipales: Programas y Proyectos de la Alcaldía se incorpora el Enfoque de Género (Explique).**

Actualmente se está elaborando el Plan de Inversión Multianual PIMM 2005-2006 y no se conoce cuáles aspectos contemplarán el enfoque de género. Estos aspectos son: diagnóstico, problemas, objetivos, líneas estratégicas, proyectos, monitoreo, evaluación y presupuesto.

#### **IV. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES PARA LAS MUJERES.**

**Fuente: Secretario del Concejo Municipal, el Responsable de atender a las comunidades o el de Planificación.**

15. **Diga qué instancias o mecanismos de participación ciudadana funcionan en el municipio y cantidad de hombres y mujeres que participen. (cabildos, comisiones, mesas de concertación, etc.) y cargos que ocupan las mujeres dentro de esas organizaciones.**

En la municipalidad de Boaco, se han utilizado diferentes mecanismos de participación, los cuales son integrados por hombres y mujeres, sin existir ninguna política que promueva o garantice una participación equitativa de mujeres y hombres. Entre estas instancias de participación tenemos los cabildos, el Comité de Desarrollo Municipal, mesas de concertación permanentes, Comité de prevención y mitigación contra desastres.

16. **¿Existe en el municipio un comité de desarrollo municipal?**

El Comité de Desarrollo Municipal, está integrado por 119 personas, de las cuales, 62(52%) son hombres y 57(48%) mujeres. Las instituciones estatales, organizaciones, empresas y territorios que están integradas en las diferentes comisiones del CDM son las siguientes:

##### Líderes Territoriales:

Participan 23 líderes(as) territoriales, 9 mujeres y 14 hombres, representando a los siguientes barrios y comarcas:

Barrios/ Comunidades.	Sexo del representante	
	Mujer	Hombre
Bo. Modesto Duarte	2	1
Cerro Cuape		1
Bo. Olama	3	
Torrez	1	1
San Juan No.2		2
Santa Isabel	1	
Saguape		1
Cerro Lago		1

San Miguel		1
Las Pitas		1
Bo. Tierra Blanca		1
Altos de San Benavente	1	
El Socorro		1
Germán Pomares		1
El Capitán		1
El Bejuco		1
Las Cañitas	1	
<b>Total...</b>	<b>9</b>	<b>14</b>

#### Instituciones municipales:

Participan representantes de la Alcaldía de Boaco y de la Secretaría Técnica Municipal del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

#### Instituciones del gobierno central:

Participan catorce representantes de instituciones del Gobierno Central: Comisaría de la Mujer de la Policía Nacional de Boaco, Instituto Nicaraguense de Seguridad Social (INSS), Ministerio de la Familia (MI FAMILIA), Instituto de Desarrollo Rural (IDR), Ministerio Agropecuario y Forestal (MAGFOR), Instituto Agroforestal (INAFOR), INATEC, Ministerio de Transporte e Infraestructura (MTI), Administración de Renta, Ministerio de Gobernación, Ministerio de Salud (Minsa) y Juzgado Local. También participan delegados de ENACAL y ENITEL.

De estas instituciones, solamente el Ministerio de Salud y la Comisaría de la Mujer de la Policía Nacional, se dedican a promover programas y proyectos de beneficios a las mujeres.

#### Empresas:

Participan representantes de nueve empresas: COCABO, Restaurante El Alpino, Restaurante La Casona, Hotel La Posada, Hotel Sobalvarro, Hospedaje ALMA, Discoteck La Cueva, COUBSA y Farmacia Naturista.

#### ONGs y Asociaciones:

Participan representantes de quince asociaciones y organizaciones civiles: ASPRODIC, Club Social de Obreros, Fundación José Nieborowski, ASOGABO, ADESBO, APIBO, Grupo U, CONAPRO, Ayuda en Acción, Acción SIDA, Movimiento Comunal de Nicaragua (MCN), Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos (UNAG), Asociación de Mujeres Luisa Amanda Espinoza (AMNLAE), Brigadistas de Salud y Casa Betania.

De estas organizaciones, encontramos algunas que se dedican a promover el desarrollo de las mujeres como son: Asociación de Mujeres Luisa Amanda Espinoza y Casa Betania.

#### Centros Educativos:

Participan representantes de cuatro Centros Educativos: UCAN Boaco, Colegio El Jordán e INAS, INAB, Universidad Politécnica (UPOLI).

### Cooperativas:

Participan representantes de tres Cooperativas: San Felipe, Santiago y San Isidro.

### Medios de Comunicación:

Participan representantes de dos medios de comunicación, Radio Cristal y Canal 11.

La Directiva del Comité de Desarrollo Municipal, está integrada por tres personas, dos mujeres (67%) y un hombre (33%). Solamente una de las miembros de la Directiva no pertenece a ninguna comisión. Los cargos están distribuidos de la siguiente manera: una mujer es la secretaria de actas y acuerdos, un hombre el divulgador y una mujer de fiscal.

Los miembros del Comité de Desarrollo Municipal están organizados en 9 comisiones, cada una de ellas tiene un coordinador(a) y un secretario(a); de los cuales 6 coordinadores(as) son hombres y 3 mujeres, 6 secretarios(as) son hombres y 3 mujeres. En cada una de las comisiones se encuentra conformada de la siguiente manera (solamente 8 personas, 3 mujeres y 5 hombres integran dos comisiones; el resto solamente está en una):

Comisión de Género y Tercera Edad: Integrada por 15 personas; 13 mujeres(87%) y 2 hombres(13%).

Comisión de Medio Ambiente: Integrada por 22 personas; 4 mujeres(18%) y 18 hombres(82%).

Comisión de Turismo: Integrada por 13 personas; 5 mujeres(38%) y 8 hombres(62%).

Comisión de Educación: Integrada por 16 personas; 10 mujeres(62%) y 6 hombres(38%).

Comisión de Infraestructura Económica: Integrada por 20 personas; 5 mujeres(25%) y 15 hombres(75%).

Comisión de Juventud: Integrada por 11 personas; 6 mujeres(55%) y 5 hombres(45%).

Comisión de Salud: Integrada por 26 personas; 16 mujeres(61%) y 10 hombres(29%).

Comisión de Seguridad Ciudadana: Integrada por 3 personas; todos hombres(100%).

Comisión de Defensa del Consumidor: Integrada por 4 personas; 2 mujeres(50%) y 2 hombres(50%).

### **17. Existe una ordenanza del Concejo de Creación del Comité de Desarrollo Municipal?**

Existe una ordenanza del Concejo para la creación del Comité de Desarrollo municipal denominada “Ordenanza municipal que aprueba la composición e integración del Comité de Desarrollo Municipal”. Se establece la conformación de las comisiones de trabajo, entre ellas la “Comisión de Género, Niñez, Juventud, Adolescencia y Tercera Edad. Actualmente esta se subdividió en dos comisiones de trabajo, la Comisión de Juventud y la Comisión de Género y Tercera edad.

### **18. Cuántos Concejales /as están integrados en el Comité de Desarrollo Municipal?**

En el comité de Desarrollo Municipal participan 4 Concejales(as) propietarios, 3 hombres y una mujer; 2 Concejales(as) suplentes, una mujer y un hombre. Están integrados en las comisiones de la siguiente forma:

Comisión de Medio Ambiente: Integrada por un Concejal propietario hombre y 2 concejales(as) suplentes, un hombre y una mujer.

Comisión de Educación: Integrada por 2 Concejales(as) propietarios, un hombre y una mujer; una Concejala suplente.

Comisión de infraestructura y económica: Integrada por Un Concejal propietario hombre y un Concejal suplente hombre.

**19. El CDM cuenta con una comisión especial para la discusión del presupuesto de la municipalidad?**

El Comité de Desarrollo Municipal cuenta con la Comisión de Infraestructura y Asuntos Económicos para la discusión del presupuesto.

**20. Los (as) representantes de comunidades y/o barrios del municipio integran las comisiones especiales para la discusión del presupuesto de la municipalidad?**

Sí, están integrados en la Comisión de Infraestructura y Asuntos Económicos 4 líderes(as) territoriales, una mujer y tres hombres. La integración en las comisiones es voluntaria y a decisión de cada persona.

**21. Dentro de la estructura del Comité de Desarrollo Municipal existen mesas de concertación o comisiones de género?**

Una de las comisiones del Comité de Desarrollo Municipal es la "Comisión de Género y Tercera Edad", la cual está integrada por 15 personas, de las cuales solamente 2 son hombres y las otras 13 son mujeres.

**22. De qué mecanismo dispone la municipalidad para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos?**

La municipalidad no dispone de ningún mecanismo para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos, se invita de forma abierta a toda la población, mediante diferentes medios de comunicación. Se invita a líderes(as) comunitarios de barrios y comarcas, independientemente de que sean hombres o mujeres.

**23. Señale otras formas de organización municipal que se han conformado en el municipio, cuántas son activas, cuántas son lideradas por mujeres y cuál es la composición de sus miembros.**

Organización comunitaria

La municipalidad de Boaco cuenta con un tendido organizativo en los territorios rurales y urbanos, que se subdivide en 16 microregiones y luego por comunidades o barrios. Cada uno de estas instancias organizativas cuentan con un coordinador(a) y con un secretario(a).

En 11 microregiones se han electo los coordinadores(as), de los cuales 4 son mujeres (36%) y 7 hombres(64%); en las otras 5 no hubo corum para su elección.

En 70 de las comarcas del municipio de Boaco se han electo coordinadores, siendo 10 mujeres(14%) y 60 hombres(86%). En 17 barrios se han electo coordinadores(as), de los cuales 3 son mujeres(18%) y 14 hombres(82%).

Comité municipal de prevención, mitigación y atención de desastres.

La Alcaldía de Boaco, ha organizado el Comité de prevención, mitigación y atención de desastres, con el objetivo de prevenir daños y enfrentar de forma organizada los fenómenos naturales que puedan ocasionar daños. Este comité cuenta con la siguiente estructura organizativa:

Coordinan el Comité, el Alcalde y Vice Alcaldesa del municipio, quienes a su vez, son miembros del consejo de dirección del mismo. El coordinador de operaciones de desastres es un hombre, a su vez, miembro del consejo de dirección.

Consejo de Dirección: Integrado por 13 personas, 4 mujeres y 9 hombres; en representación de las siguientes instituciones: Alcaldía(5), MTI, MECD, MINSA, Mi Familia, Policía Nacional, MARENA, Iglesia católica e Iglesia evangélica.

Equipos de apoyo:

Equipo EDAN: Integrado por 5 personas, 3 mujeres y 2 hombres.

Equipo de monitoreo y análisis: Integrado por 5 personas, 1 mujer y 4 hombres.

Equipo de divulgación: Integrado por 5 personas, 3 mujeres y 2 hombres.

Se formaron 9 comisiones de trabajo, todos coordinados por miembros(as) del consejo de dirección, 3 mujeres(33%) y 6 hombres(67%). Integradas de la siguiente forma:

COMISIONES	Coordinadores(as)		Cantidad de Integrantes (sin coordinador)	
	Mujer	Hombre	Mujeres	Hombres
Infraestructura y transporte		X		2 (100%)
Educación y formación	X		1 (33%)	2 (67%)
Salud		X	1 (33%)	2 (67%)
Suministros	X		3 (43%)	4 (57%)
Seguridad		X		1 (100%)
Medio ambiente y RRNN		X		4 (100%)
Defensa al consumidor		X	1 (33%)	2 (67%)
Niñez y adolescencia	X		3 (60%)	2 (40%)
Opones especiales		X		4 (100%)

Mesas Sectoriales:

Existe un instructivo para la instalación de las mesas de concertación permanentes, de acuerdo a las comisiones sectoriales del CDM.

**24. Considera Ud. que los mecanismos y procesos de participación de las mujeres existentes en su municipio son: Exitosos? Débiles?**

La municipalidad promueve la participación ciudadana a través de la participación de representantes de sectores y territorios en las comisiones del Comité de Desarrollo Municipal, en el Comité de prevención, mitigación y atención a desastres y en las mesas sectoriales de concertación permanente que son retomadas de las comisiones del CDM.

**25. Qué actividades especiales se han realizado en el municipio para facilitar la participación de las mujeres en gestiones del desarrollo del municipio? (Alfabetización, negociaciones, apoyo para transporte, apoyo para viáticos, capacitaciones, horarios flexibles?)**

La municipalidad ha impulsado la conformación de la Comisión de Género y Tercera edad, en el marco del Comité de Desarrollo Municipal, la cual se reúne periódicamente para consultas sobre algunas actividades generales de la alcaldía, donde se promueve la participación de las mujeres en la comisión.

## **V. INCLUSIÓN DE LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS MUJERES EN LOS BIENES Y SERVICIOS ENTREGADOS A LAS COMUNIDADES.**

**Fuente: Financiero y Responsable de Servicios Municipales**

### **Se desagrega en el presupuesto del municipio los gastos por mujeres y por hombres?**

El presupuesto del municipio no se desagrega en gastos por mujeres y hombres, sino por líneas presupuestarias generales.

### **26. Qué líneas del presupuesto son de beneficio de las mujeres?**

Las líneas presupuestarias son para programas y proyectos sociales y de inversión de beneficio comunitario en general, y no a hombres o mujeres en específico. Tampoco existen metas de beneficio por hombres y mujeres, sino en general. Entre los proyectos sociales tenemos las becas de estudio. No hay proyectos encaminados a resolver alguna necesidad o problema específico de las mujeres y que en su diseño esté pensado en beneficiar a estas.

Sin haber definido metas por hombres y mujeres para el otorgamiento de las becas, resultó que durante el año 2003 fueron Las becas otorgadas durante el año 2003 fueron 82 en total, 50 a mujeres y 32 a hombres.

### **27. Diga qué servicios municipales (sociales, y productivos) presta la alcaldía, cuántos/as se benefician y cuántas son mujeres.**

#### Matriculas para negocios

Durante el año 2003 se otorgaron 808 matrículas para negocios de cuota fija, 276 a nombre de hombres (34.16%), 472 de mujeres (58.42%) y 60 con nombre comercial (7.43%).

#### Registro de propiedades

El registro de propiedades urbano y rural del municipio hasta la fecha tiene inscritas 4015 propiedades y 300 nuevos lotes catastrados de hace 4 meses que aún no han sido registrados. De las que están inscritas, 2086 (51.96%) están a nombre de hombres, 1,721 (42.86%) a nombre de mujeres, 101 (2.52%) a nombre de personas jurídicas y 107 (2.67%) a nombre de la pareja (hombre y mujer).

#### Registro de Cementerio

El cementerio municipal de Boaco, cuenta con 1212 lotes; 518 (42.74%) a nombre de hombres, 421 (34.74%) a nombre de mujeres y 273 (22.52%) sin nombre.

#### Registro de mercados

El mercado municipal de Boaco, cuenta con 262 tramos, 65 a nombre de hombres y 197 a nombre de mujeres.

### **Diga cómo responden estos servicios a las necesidades específicas de las mujeres.**

Ninguno de los servicios responde a las necesidades específicas de las mujeres, son necesidades comunitarias.



**28. Qué tipo de beneficio reciben las mujeres?**

Para la prestación de ninguno de los servicios municipales, la alcaldía cuenta con políticas que beneficien a las mujeres, simplemente están sujetas a la oferta y demanda.

**29. Diga qué proyectos ha ejecutado esta administración que benefician a las mujeres (Hacer un listado y adjuntarlo).**

Hay proyectos que han beneficiado a las mujeres, pero sin ser estos elaborados o ejecutados con este fin. Entre estos tenemos:

En el marco del “Convenio Alcaldía Municipal de Boaco – FOSOFI”, a ejecutarse a partir del año 2004 se desarrolla el proyecto de autoconstrucción de 91 viviendas dispersas en la zona urbana del municipio de Boaco. Los beneficiarios de estas viviendas han sido seleccionados sin tener alguna política de beneficio a mujeres han sido seleccionadas una mayoría de 73 mujeres (80%) y 18 hombres(20%).

**VI. NIVELES DE ACCESO DE LA MUJER EN LA SALUD Y EDUCACION COMO PARTE DE LAS POLITICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES Y OTROS ORGANISMOS.** Fuente: Planificación y Comité de Desarrollo del Municipio, MINSA, MECD

**30. Existen políticas y estrategias de las municipalidades para que las mujeres tengan acceso a la educación?.**

No existen políticas y estrategias de las municipalidades para que las mujeres tengan acceso a la educación. En los indicadores para la evaluación final de la Secretaría Técnica Municipal de Educación no se cuenta con los datos estadísticos del 2003 separados por sexo, son generales para hombres y mujeres. Ver anexo.

**31. Existen políticas y estrategias de las municipalidades para que las mujeres tengan acceso a la salud?.**

La municipalidad de Boaco no cuenta con políticas o estrategias para que las mujeres tengan acceso a la salud. Sin embargo, en el Silais de Boaco se cuentan con indicadores de salud por sexo. Ver anexo: indicadores de salud por sexo.

**32. Diga si la Alcaldía tiene políticas en función de que las mujeres accedan a servicios de Salud Reproductiva**

La Alcaldía no cuenta con políticas o estrategias para que las mujeres accedan a servicios de salud reproductiva. Ver anexo algunos indicadores del Silais de Boaco.

**VII. POLITICAS Y ESTRATEGIAS DE ACCESO AL EMPLEO Y/O GENERACION DE INGRESOS IMPLEMENTADAS EN EL MUNICIPIO**

**33. Existen políticas y estrategias de la municipalidad que promuevan el acceso de las mujeres al empleo?.**

No existen políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres al empleo implementadas por la municipalidad o por el Comité de Desarrollo del Municipio.

**34. Existen políticas y estrategias en la municipalidad que promuevan la generación de ingreso en el municipio?.**

No existen políticas de la municipalidad que promuevan la generación de ingresos.

**VIII. POLITICAS Y ESTRATEGIAS DE ACCESO A LA TIERRA Y AL CREDITO POR PARTE DE LAS MUJERES IMPLEMENTADAS EN EL MUNICIPIO** Fuente: Comité de Desarrollo del Municipio

**35. Cuenta la municipalidad con políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres a la tierra?.**

En la municipalidad no se cuenta con políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres a la tierra. No se ha desarrollado en los últimos 4 años proyectos de acceso a la tierra, solamente de autoconstrucción de viviendas y no ha sido dirigido a las mujeres en específico, aunque estas han sido mayormente beneficiadas. Ver inciso de proyectos.

**36. Existen políticas y estrategias en la municipalidad que promuevan el acceso de las mujeres al crédito?.**

No existen en la municipalidad de Boaco, políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres al crédito.

**IX. OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN DIRECTA DE ORGANIZACIONES QUE REPRESENTAN LOS INTERESES DE LAS MUJERES EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES E INSTANCIAS ORGÁNICAS DE LA PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA AL NIVEL MUNICIPAL.**

Fuente: Director de Planificación de la Alcaldía, Secretario del Concejo Municipal y Directores de ONG.

**37. Qué organizaciones de mujeres del municipio participan en la toma de decisiones y procesos de planificación municipal? Direcciones, email y teléfonos y diga cuántos funcionarios y consultores tienen experiencia de género que puedan ser contactados**

En los procesos de gestión de la municipalidad participan todas las organizaciones miembros del Comité de Desarrollo Municipal. Ver inciso sobre CDM.

**Personas que proporcionaron la información en el municipio de Boaco:**

Sr. Sergio Rizo, Resp. Administración Tributaria. Alcaldía del municipio de Boaco.

Sra. Eva Tablada de Cruz, Vice Alcaldesa en el municipio de Boaco.

Sra. Izayda Calero, Asistente del Concejo Municipal en el municipio de Boaco.

Ing. Aracely Guzmán Espinoza, Dir. De Obras Públicas y Proyectos de la Alcaldía del municipio de Boaco.

Sr. Ricardo José Hernández. Intendente del Mercado en la Alcaldía del municipio de Boaco.

Sr. Mario Giovani Rocha, Gerente Municipal en la Alcaldía del municipio de Boaco.

Sra. Buitrago de Rocha, Directora Administrativa en la Alcaldía del municipio de Boaco.

Claudia Fabiola Lozano, Coordinadora de Planificación en la Alcaldía del municipio de Boaco.

### **ANEXO 3: ACTORES QUE MANEJAN EL TEMA DE GENERO EN EL MUNICIPIO DE BOACO**

#### **Funcionarios Alcaldía y Delegados de Ministerios y Entes Autónomos del Gobierno Central, miembros del CDM con experiencia de género**

El municipio de Boaco cuenta con actores claves, entre autoridades y funcionarios de las alcaldías y delegados de los Ministerios y entes autónomos del gobierno central, que contribuyen a la gestión municipal desde sus mismas instituciones.

A continuación presentamos los nombres de algunas personas del municipio que fueron identificadas por funcionarios de las Alcaldías entrevistados:

#### **Boaco**

- Eva Tatiana Tablada, Vice Alcaldesa, teléfono número 08356053.
- Lic. Claudia Lozano, Responsable de Planificación de la alcaldía, teléfono número 08421289.
- Claudio Arana, consultor de la alcaldía PFDM- INIFOM, teléfono número 08317454.
- Ana Isabel Zambrana, Responsable del Sector Lácteo del municipio de Boaco y responsable de INPYME.
- Sra. Ilayda Calero, Asistente del Concejo Municipal en el municipio de Boaco.
- Ing. Aracely Guzmán Espinoza, Dir. De Obras Públicas y Proyectos de la Alcaldía del municipio de Boaco.

**ANEXO 4: ACTORES CLAVES, FUNCIONARIOS Y CONSULTORES DE ONGS CON EXPERIENCIA DE GÉNERO: NOMBRES, ORGANISMOS, DIRECCIÓN, TELÉFONO E EMAIL**

El municipio de Boaco cuenta con actores claves, entre funcionarios y consultores de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), quienes contribuyen a la gestión municipal desde sus mismas organizaciones.

A continuación presentamos los nombres de algunas personas del municipio que fueron identificadas por funcionarios de las Alcaldías entrevistados como consultores o funcionarios e ONG con experiencia en género.

**Boaco**

- Alba Luz Robles, ASPRODIC.
- Shana S., Ayuda en Acción.
- Juan Ramón Duarte, ADM, del parque ½ cuadra al sur, teléfono número 08422759.

## **ANEXO 4: MEMORIA DEL TALLER SOBRE GENERO EN EL DESARROLLO MUNICIPAL EN EL MUNICIPIO DE BOACO**

### **INTRODUCCION**

Numerosos estudios nacionales señalan que en Nicaragua, una gran parte de municipios, basan su gestión del desarrollo en dos elementos básicos: en lo participativo y en lo local.

Con el interés de avanzar para que los programas y los proyectos municipales puedan ser identificados, priorizados, diseñados, ejecutados, gestionados, supervisados, y evaluados desde el enfoque de género y de modo participativo, el Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal INIFOM, con apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo BID ejecutan una Cooperación Técnica CT para la ejecución de una experiencia piloto en dos municipalidades vinculadas al Programa de Fortalecimiento y Desarrollo Municipal (NI-0156). La experiencia piloto busca desarrollar las capacidades para trabajar en la integración de una perspectiva de género en los programas de desarrollo de los dos municipios y promover mayor equidad entre mujeres y hombres.<sup>19</sup>

En el marco de la misma cooperación técnica se plantea realizar en los dos municipios seleccionados para el pilotaje: Ciudad Sandino y Boaco, una Línea de Base, utilizando diferentes técnicas de recopilación de la información, siendo una de ellas, un taller con líderes territoriales rurales y urbanos de cada uno de los municipios, con el objetivo de obtener información cualitativa sobre las oportunidades y obstáculos que se le presentan a las mujeres para su participación en la gestión del desarrollo a nivel municipal y local.

### **I. ORGANIZACION DEL TALLER**

El taller se realizó el 28 de Septiembre del 2004 en el auditorio de la Alcaldía del municipio de Boaco.

Participaron en el taller 24 personas, todas mujeres, entre autoridades y funcionarios(as) de la Alcaldía; representantes de instituciones del Gobierno Central en el municipio; representantes de organizaciones de la sociedad civil y líderes(as) comunales de Boaco. La participación por cada uno de los sectores fue la siguiente:

Alcaldía: Participaron cinco personas, entre autoridades y funcionarias de la Alcaldía, todas mujeres. Específicamente, participó la Sra. Vice Alcaldesa de Boaco, una concejala y tres funcionarias de las áreas de registro, administración y planificación.

Instituciones: Por parte de las instituciones participaron cuatro personas: dos personas en representación de la Secretaría Técnica de Educación a nivel municipal, una del Hospital de Boaco y una de la Comisaría de la Mujer de la Policía Nacional.

Líderes Comunales: Participaron trece líderes, once de comunidades rurales del municipio de Boaco y dos de la zona urbana del mismo municipio. De las zonas rurales tenemos las siguientes comunidades representadas: Tasua, San Isidro, Las Cañitas, Tabacal, Tule Central, Los Cerros Cuape, Peñas de Cafán, el Paraíso, Boaco Viejo y de los Altos de San Andres. De las dos últimas comunidades participaron 2 y 3 representantes respectivamente.

---

<sup>19</sup> La cooperación técnica ofrecerá “consejos prácticos de cómo la igualdad entre mujeres y hombres se puede integrar en la práctica del desarrollo municipal”. El pilotaje es una manera de ponerlo en práctica.

Organizaciones: Participaron dos personas en representación de las siguientes organizaciones no Gubernamentales: Grupo Fundemos y ASPRODIC. Ambas organizaciones realizan trabajos en el municipio.

## **METODOLOGIA DEL TALLER**

El taller se desarrolló haciendo uso de una metodología participativa e interactiva, para lo cual se aplicaron varios tipos de estrategias metodológicas: mini conferencia participativa, discusiones de grupos, plenarios cortos después de las discusiones de grupos y un plenario conclusivo. Esto permitió interrelacionar aspectos teóricos, con las experiencias prácticas de los y las participantes y sus percepciones y valoraciones respecto a la temática abordada.

Al inicio del taller, a manera de prueba diagnóstica, se hicieron preguntas a los y las participantes, de manera que se pudiera identificar el grado de conocimiento que los y las participantes tuvieran del tema de género en el desarrollo local.

### **1. Fases del taller**

El taller se desarrolló en tres fases, conteniendo cada una de ellas tres acciones básicas. La primera fase contiene: la bienvenida, la presentación de los participantes y la presentación de la metodología del taller. La segunda fase corresponde al cuerpo del taller, y es donde se presentan las conferencias y se desarrollan los trabajos de grupo, y la tercera fase la de las conclusiones, donde se realiza un plenario para presentar los resultados de los trabajos de grupo, se hacen las conclusiones y se evalúa el taller.

#### **a. Primera fase: La introducción del taller**

La primera fase se desarrolló a partir de tres acciones básicas: la bienvenida a los y las talleristas, la presentación de los participantes y la presentación de la metodología del taller.

- **Bienvenida al taller**

La bienvenida al taller la dio el Alcalde del Municipio de Boaco, quién manifestó que hay que aprovechar los espacios que los gobiernos dan para la participación de hombres y mujeres. Asimismo, manifestó que el gobierno depende también de las mujeres e hizo un llamado a participar. Señaló que para garantizar los espacios de este proyecto de género y desarrollo local, hay que buscar como se prolongue y que había que aplicar el enfoque de género en nuestra vida cotidiana. Finalizó diciendo que mientras más personas asistan a los talleres que se realicen en el marco del proyecto, con mayor éxito se logrará el desarrollo del municipio de Boaco y así se volverá más fuertes.

- **Presentación de participantes**

La presentación de los participantes fue dirigida por la coordinadora del Taller, la consultora del mismo quien se presentó de primera. Posteriormente, se presentaron los y las participantes y dijeron si habían recibido anteriormente alguna capacitación sobre la temática.

De los participantes del taller, diez manifestaron haber recibido alguna capacitación sobre género. Entre los temas que se mencionaron están: Sensibilización y Género, Género dentro de la comunidad y procesos participativos, y Género y equidad.

- **Explicación del programa**

En esta fase se presentó el programa del taller por parte de la Consultora. El programa desarrollado fue el siguiente:

---

**Programa y temas de agenda para Taller de Género y Desarrollo Local en el municipio de Boaco**

Fecha: 28 Septiembre del 2004  
Dirección: Auditorio de la Alcaldía de Boaco

<b>HORA</b>	<b>Temas y momentos</b>	<b>Responsable:</b>
09.00 AM- 09.30 AM	Inscripción de participantes	▪ Wendy Madriz y Ma. Venancia
09.30AM-09.40AM	Palabras de presentación y bienvenida	▪ Alcaldía de Boaco
09.40AM-10.00AM	Presentación participantes	▪ Participantes
10.00AM-10.10AM	Objetivos y resultados esperados del taller	▪ Marcelina Castillo
10.10AM-10.30AM	Exposición. 1er. Tema: Identificación de los Roles de Género	▪ Marcelina Castillo
10.30AM-11.00AM	• Trabajo de grupos p/ generar aportes	▪ Participantes
11.00AM-11.20AM	• Plenaria	
<b>11.20AM-11.30AM</b>	<b>Receso</b>	
11.30AM-12.00 AM	Exposición. 2do. Tema: Mecanismos de participación en el proceso de planificación del desarrollo a nivel municipal y local.	▪ Marcelina Castillo
12.00AM-12.40PM	• Trabajo de grupos p/ generar aportes	▪ Participantes
12.40AM-01.10PM	▪ Plenaria	
<b>01.10-01.30 PM</b>	<b>Evaluación del taller</b>	
<b>01.30PM-01.45PM</b>	<b>Palabras de agradecimiento y despedida</b>	<b>Vice Alcaldesa de Boaco</b>
<b>01.45PM-</b>	<b>Almuerzo</b>	

## **b. Segunda Fase: El Cuerpo del taller**

Esta segunda fase correspondió al Cuerpo del taller y comprendió tres grandes acciones: las exposiciones, el trabajo de grupos y los plenarios posteriores al trabajo de grupos.

Los contenidos desarrollados fueron dos: los roles de género y los mecanismos de participación en el proceso de planificación, obstáculos y oportunidades que tienen las mujeres para participar. Estos dos temas se presentaron a través de conferencias participativas y de discusiones en sub grupos.

La temática desarrollada en cada una de las conferencias es la siguiente:

### **• Primera Conferencia: Los roles de género**

Contenido:

- Roles de hombres y mujeres en la familia y en el trabajo.
- Acceso de hombres y mujeres a servicios (salud, educación).
- Acceso y control sobre recursos por hombres y mujeres.
- Acceso de hombres y mujeres a cargos públicos.
- Toma de decisiones de hombres y mujeres en el ámbito privado y público.

### **• Trabajo en grupo después de la primera conferencia: Identificación de los roles de género**

Se formaron tres grupos heterogéneos integrados por diferentes actores: funcionarios de la alcaldía, representantes de instituciones del estado y de sectores, representantes de ONG y organizaciones, representantes de zonas y líderes territoriales.

El Objetivo del primer grupo era reflexionar sobre la división sexual del trabajo, para ello discutieron sobre la base de las siguientes preguntas:

- Cuáles son las actividades desarrolladas por hombres y mujeres en el hogar?
- Cuáles son las actividades desarrolladas por hombres y mujeres fuera del hogar?
- Cómo es la carga de trabajo de hombres y mujeres dentro del hogar?
- Cómo es la carga de trabajo de hombres y mujeres fuera del hogar?
- Cuáles actividades desempeñadas por hombres y mujeres son mejor valoradas social y económicamente?
- Cuánto vale económicamente el trabajo doméstico?

El objetivo del segundo, reflexionar sobre el acceso desigual a recursos productivos, económicos y servicios en el municipio, para lo cual se discutió sobre la base de las preguntas siguientes:

- Quiénes poseen más los recursos productivos en el municipio?, por qué?.
- A nombre de quién están la mayoría de las viviendas en el municipio?, por qué?.
- Quiénes aportan económicamente más en los hogares y en el municipio?, por qué?.
- A quién envían más los padres y madres a las escuelas en los distintos niveles?, por qué?.
- Quiénes se benefician más de los proyectos que se desarrollan en el municipio?

Y, el objetivo del tercero, reconocer las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. Este grupo tenía que una vez identificadas las necesidades prácticas y estratégicas que a su parecer tienen las mujeres, decir por qué. Finalmente prepararían un cartel que se presentaría en plenario.



## **Segunda Conferencia: Mecanismos de participación de las mujeres en los procesos de planificación a nivel municipal**

El contenido de la segunda conferencia fue el siguiente:

- Los mecanismos de participación en el proceso de planificación y toma de decisiones a nivel municipal y local en que participan las mujeres.
- Obstáculos y oportunidades que se le presentan a las mujeres para su participación.

### **Trabajo de grupo después de la Segunda Conferencia: La participación de las mujeres en el proceso de planificación del desarrollo a nivel municipal y local: obstáculos y oportunidades**

Se formaron cuatro grupos homogéneos, uno por cada tipo de actores: funcionarios de la alcaldía, representantes de instituciones del estado y de sectores, representantes de ONG y organizaciones, representantes de zonas y líderes territoriales.

El objetivo del trabajo en grupo era: Identificar el nivel de avance del proceso de planificación del desarrollo en el municipio, y los mecanismos de participación de las mujeres. E identificar las oportunidades y obstáculos que se le presentan a las mujeres para su participación.

Se utilizó una guía de trabajo única que solicitaba a cada uno de los y las participantes hacer un listado de los mecanismos de participación que se impulsan en el municipio para las diferentes etapas del proceso de planificación del desarrollo en el municipio y a nivel local y decir cómo participan las mujeres.

Una vez cumplido ésto, reflexionar sobre quiénes a su parecer son las personas que toman las decisiones en el municipio: los hombres o las mujeres? Y Por qué?

E identificar los obstáculos y oportunidades que se le presentan a las mujeres para participar en los procesos de planificación del desarrollo a nivel municipal y local.

#### **c. Tercera fase: Conclusión del Taller**

Esta última fase correspondió a las conclusiones del taller y comprende tres acciones: el plenario final del taller donde se sintetizan los aportes y se dan las recomendaciones, la evaluación del proceso y la despedida.

## **2. Conclusiones de los grupos después de la primera conferencia**

### Sobre los Roles o actividades propias de hombres y mujeres

Para los participantes, los roles o las actividades que les ha tocado desempeñar a hombres y mujeres viene desde los ancestros. La misma sociedad se ha encargado de ir educando a las generaciones con patrones machistas, por lo cual los hombres están apropiados de su papel de proveedor, desempeñando labores fuera del hogar y las mujeres de ama de casa, haciendo los quehaceres de la casa y cuidando a los hijos. Algunas de las participantes manifestaron lo siguiente:

- La sociedad nos ha creado con patrones machistas, a las mujeres nos han dicho que nuestro trabajo es el de la casa y el del hombre fuera de la casa.
- Desde nuestros ancestros hemos sido criados con patrones, diferenciando el trabajo de la mujer al trabajo del hombre. El trabajo de la mujer es el trabajo de la casa, planchar, cocinar, cuidar a los hijos, etc, mientras que el hombre el trabajo es fuera de la casa.

- Mi marido trabaja en el campo y dicen que la mujer se queda en la casa, porque es la que tiene que hacer las cosas del hogar.
- Yo soy sola y trabajo en la comunidad, fuera de la comunidad en el sector salud, limpio mi casa, le doy de comer a mis hijos, me levanto a las 03:00 de la mañana todos los días.
- Yo soy sola, tengo un hijo enfermo, también trabajo en la comunidad, trabajo en salud, hay veces que no me queda tiempo, vengo de trabajar y me toca limpiar el patio, ver a mi hijo, luego trabajo en la comunidad, me levanto todos los días a las tres de la mañana”

### **La carga de trabajo de hombres y mujeres dentro y fuera del hogar**

Consideran que la carga de trabajo de las mujeres es más pesada que la de los hombres. No solamente por el desgaste físico, sino también por el tiempo que se dedica a realizarlo. Esto es más difícil en el caso de las mujeres que no tienen pareja y tienen que hacer el trabajo fuera del hogar para traer ingresos y dentro del hogar. Algunos de las mujeres presentaron sus testimonios al respecto:

En conclusión consideran que la carga de trabajo para los hombres dentro del hogar es mediana, mientras que para las mujeres es muy pesada. Y la carga de trabajo fuera del hogar es muy pesada para ambas partes.

- “Me ha tocado ser padre y madre de mis hijos y ese es un trabajo muy pesado. Además me gusta participar en las actividades de la comarca.”
- “Me ha tocado criar a mis hijos y hacer todos los quehaceres de mi casa. El hombre piensa que a él le toca trabajar fuera de casa y la mujer se queda en la casa.
- Me levanto a las tres de la mañana para hacer todo de la casa dejar todo listo, para luego trabajar en la comunidad llego a las seis de la tarde a mi casa.
- Bueno yo me levanto desde las dos de la mañana porque hago venta, me levanto a desgranar el maíz, hago lo de la casa tengo que despachar a los chavalos para que se vayan a clase, limpiar, lavar toda la ropa después vendo lo que hice de la venta, me voy a vender después a cocinar a limpiar, lavar.
- Por lo general yo me levanto a las tres de la mañana, pero cuando me toca venir a este tipo de actividades me levanto a las una y media, para poder dejar todas las cosas hechas. Termino mis labores a las seis de la tarde, después el tiempo que me queda es para ordenar la ropa, planchar y me acuesto a las nueve de la noche”.

Las actividades dentro del hogar que fueron identificadas como las que más desempeñan los hombres son las siguientes: traer leña al hogar, desgranar el maíz, reparar y fumigar la casa. En casos excepcionales las de cocinar, cuidar niños, jalar agua y limpiar.

En el caso de las mujeres, las actividades dentro del hogar son: cocinar, cuidar niños, lavar, planchar, limpiar casa, reparar ropa, preparar venta, reparar casa, alimentar animales domésticos, ayudar a niños en educación y salud, hacer y cuidar el jardín.

Las actividades que realizan fuera del hogar y que fueron identificadas como de hombres son las siguientes: ordeñar vacas, preparar terreno para siembra, recolectar cosecha, reparar cercas, fumigar huertos, reuniones de la comunidad, trabajar para otras personas.

Las actividades que desempeñan las mujeres fuera del hogar son: venta de producto, reuniones dentro y fuera de comunidad, trabajos comunitarios, lavar y planchar ajeno, hacer mandados, trabajo doméstico ajeno, trabajar en el campo, trabajar como maestras.

### Valoración de las actividades desempeñadas por hombres y mujeres

Para las participantes, las actividades desempeñadas por los hombres, que son mejor valoradas económicamente es la siguiente: siembra, recolección de cosecha, preparación del terreno, fumigación de las huertas, cuidado de los cultivos y el trabajo en el campo.

De las actividades que desempeñan las mujeres, las que son mejor valoradas económicamente son: venta de productos preparados en casa, lavado y planchado ajeno, trabajo de doméstica ajeno y el trabajo de maestra. Algunas opiniones sobre el valor del trabajo en el hogar:

- No nos pagan, no recibimos ningún sueldo pues nosotros tenemos que hacer esas actividades por los hijos, los maridos y por todos lo que están en la casa.
- La verdad que nosotras las mujeres estamos fregadas porque no nos dan ningún sueldo por el trabajo que realizamos.
- El trabajo de la casa de la mujer no es remunerado, para los hombres no es productivo es parte de ser mujer.
- Si a las mujeres nos pagaran por el trabajo del hogar nos deberían de pagar alrededor de C\$ 2,650 córdobas al mes.

Las actividades que desempeñan los hombres y que son mejor valoradas socialmente son las siguientes: reuniones de la comunidad, limpieza de hermita y panteones.

En el caso de las actividades que realizan las mujeres, las que son mejor valoradas socialmente son las siguientes: trabajos comunitarios y participación en reuniones comunales.

### Sobre la Propiedad de los recursos productivos

Consideran que quiénes poseen más los recursos productivos en el municipio, son los hombres, dado que a su nombre están las propiedades y los principales recursos. Manifestaron que solamente en algunos casos están en manos de las mujeres y en la mayoría de ellos es hasta que la mujer viuda que asume la propiedad de los recursos. Sin embargo en otros casos, ni cuando viudan se apropian de ellos porque los cónyuges los dejan a mano de sus hijos varones y no de las esposas. En el campo, es el hombre el que posee los recursos. Cuando una mujer es madre soltera, tiene que utilizar los recursos de los familiares para trabajar. Además, los hombres son los que acceden a los créditos, porque son los dueños de las tierras y de los fierros (con lo que marcan al ganado de su propiedad).

#### La propiedad de las viviendas

Según la opinión de las participantes, la mayoría de las viviendas en el municipio están a nombre de los hombres. La misma cultura machista a hecho que la herencia de las propiedades pase de generación en generación a través de los hombres y sólo en algunos casos, heredan la casa a la mujer, pues el argumento es que no la ponen a nombre de la mujer porque a la mujer se la lleva otro hombre.

### Quiénes aportan económicamente más en los hogares y en el municipio?

Para las participantes del taller, los hombres son los que más aportan, porque el trabajo que realizan es remunerado. Las mujeres, en su mayoría, realizan trabajos en el hogar, el cual no es remunerado y por tanto no tienen ingresos.

### A quienes envían más los padres y madres de familia a las escuelas en los distintos niveles?

Sobre a quiénes de sus hijas e hijos envían más los padres y las madres a las escuelas, algunas de las participantes opinan que a las mujeres envían más mientras están solteras, es decir hasta que se las llevan o se casan, y que los hombres poco asisten porque son fuerza de trabajo. En la ciudad, consideran que un factor importante para no enviar a hijos e hijas es la falta de oportunidades de empleo para los padres y madres, por lo que deben de trabajar. El matrimonio a temprana edad es un factor en relación a los estudios.

### Mayores beneficiarios (as) de los proyectos que se desarrollan en el municipio

De acuerdo a la opinión de las participantes, los proyectos que desarrollan en el municipio son de beneficio comunitario, se beneficia toda la familia. No hay ningún proyecto de beneficio directo a las mujeres, que esté encaminado a resolver una necesidad propia de las mujeres.

## **Reconocimiento de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres**

Las necesidades inmediatas de las mujeres que fueron identificadas por las participantes son las siguientes: vivienda, agua, luz, alimentos, educación, cultura, salario, salud, medicinas, financiamiento para cultivar en huertos, diversión y deporte.

Las necesidades estratégicas identificadas son las siguientes: capacitación en género y violencia intrafamiliar; ocupación de cargos de dirección en partidos, trabajos, iglesias, comarcas, etc; conocer deberes y derechos de las mujeres; participación activa; conocer la constitución política

## **3. Conclusiones de los grupos después de la segunda conferencia**

A los tres grupos les correspondió analizar El enfoque de género en el desarrollo municipal y local y la participación de las mujeres en el proceso de planificación

Las conclusiones a las cuales llegaron son las siguientes:

### Espacios y mecanismos de participación para las mujeres

Los espacios y mecanismos de participación de la mujer que fueron identificados por los participantes son los siguientes: Comité de barrio, Comité comarcal, Comité territorial, Comité de desarrollo municipal (comisión género en el municipio), Mesas de concertación y de interés, Cabildos, Consultas, Foros y el Comité de desarrollo departamental, Asamblea de líderes /as comarcales, Asambleas, mesas sectoriales en el CDM (género, educación, salud e infraestructura) y Comité de seguimiento de proyectos.

### Participación de las mujeres en procesos de planificación municipal

Sobre las etapas de gestión municipal en las que participan las mujeres, se identificaron tres etapas: durante proceso de consultas, en los grupos de interés y en las mesas de concertación

### **Participación de las mujeres en el comité de desarrollo**

La opinión de las participantes, es que las mujeres participan activamente tanto en los grupos de interés, como en mesas de concertación, consultas de procesos, presupuesto participativo y cabildos.

### **Sobre quienes toman las decisiones en el municipio**

Son del parecer de que los hombres a nivel municipal y comarcal, son los que se ocupan de los puestos más altos, por tanto son los que toman la mayoría de las decisiones, ya que se cree que tienen mayor carácter y firmeza en la toma de decisiones, además se sienten más competentes y con menores responsabilidades.

Consideran que en el proceso de planificación municipal las mujeres se enfrentan a las siguientes obstáculos: falta de tiempo por labores del hogar, cultura machista, poca preparación, familias numerosas, recursos económicos limitados y problemas de salud.

Las oportunidades de las mujeres para su desarrollo son: capacitaciones de género, el liderazgo que ejercen y la presencia de mujeres en estructuras de Gobierno y privadas ocupando altos cargos.

### **Participación de las mujeres en procesos de planificación municipal**

Señalan que desde años anteriores nunca se tomó en cuenta la participación de la mujer, y que es hasta este año 2004 que se empezó a tomar en cuenta para la planificación del presupuesto participativo para el año 2005 y en estos talleres sobre género y desarrollo que se están realizando.

### **Participación de las mujeres en las actividades comunitarias**

Consideran que la participación de las mujeres en actividades comunitarias es pasiva, debido a la falta de tiempo libre. La mayor participación se presenta en comité de padres de familia, religiosos, en juntas directivas comunales, en actividades de salud y educación.

También señalan que la relación de cómo se da la participación de hombres y mujeres es de 3 a 7 ya que siempre son más hombres los que participan. Como ejemplo dicen que de 10 participantes, 7 son hombres y solo 3 son mujeres, además las activas son menos.

### **Obstáculos y oportunidades para la participación de las mujeres**

Manifiestan que a las mujeres se les presentan algunos obstáculos en su participación en actividades comunitarias y de planificación del desarrollo como son la falta de tiempo por estar abocadas al trabajo dentro del hogar y el cuidado de los niños y niñas; la poca preparación que tienen las mujeres con relación a la de los hombres; por oposición de parte de hombres a que sus cónyuges asistan a ese tipo de actividades y la falta de espacios, dado que no todos los organismos y autoridades gubernamentales las invitan o las motivan a actividades de carácter público. Algunos testimonios sobre los obstáculos que se presentan:

“Por ejemplo yo me lance de candidata para cinco sectores de mi comunidad, y decían mirá esa es mujer no va a hacer nada, sin embargo construimos una escuela donde ya van niños a recibir clases a esa escuela. Si hubo mucha oposición y obstáculos en contra de mi candidatura, ahora voy de candidata también a concejal”.

“El asunto es el siguiente, a las mujeres no se les ponen las cosas fáciles para poder servir a la comunidad, para ocupar puestos donde podemos tomar decisiones porque además de tener que hacer todas las cosas en el hogar, no hay tiempo para ir a hacer las labores comunitarias”.

También señalan que uno de los principales obstáculos para la participación de las mujeres es que tienen muchas limitaciones: timidez y sumisión. También se debe a que son las responsables del cuidado del hogar.

Señalan que las oportunidades que se les presentan a las mujeres para una mayor participación son en algunos espacios como cabildos y por la gestión que realizan mujeres que han sido electas en cargos públicos o funcionarias en las instituciones.

Las oportunidades que deben ser aprovechadas por las mujeres para lograr una mayor participación son las Invitaciones frecuentes de participación y las capacitaciones a que se les invitan. Se debería tomar en cuenta sus aportes.

#### Sobre quiénes toman las decisiones en el municipio

Consideran que los hombres son los que toman las decisiones en todos los ámbitos y a todos los niveles porque siempre son mayoría o son ellos los que tienen la representación en las instituciones y los que dirigen la mayoría de las organizaciones y hasta los partidos políticos.

#### **4. Evaluación del taller**

La evaluación del taller por los participantes se realizó de forma participativa en plenario. La opinión sobre cada uno de los aspectos a evaluar son las siguientes:

##### Sobre la calidad de exposiciones consideran lo siguiente:

- Las exposiciones fueron excelentes, claras y con ejemplos adaptados a la realidad.
- Muy poco tiempo para abordar un tema que para la mayoría de los participantes era nuevo.
- Es un tema nuevo, ya que se ha visto en talleres el género en el ámbito del hogar y un poco en la producción, pero no relacionado con la gestión pública.

##### Sobre el contenido de las exposiciones y su aplicación manifestaron lo siguiente:

- Son necesarios estos temas no solo para las mujeres sino también para los hombres porque ayudan a sensibilizarlos y se puede divulgar que todos somos importantes y que tenemos derechos.
- Las mujeres tienen que organizarse para pelear sus espacios.
- Es un tema interesante. Es como encender una chispa y darnos cuenta hasta donde llega la participación de las mujeres y del cumplimiento de sus derechos.
- El equipo me parece muy bien.

##### La opinión sobre la aplicación de los contenidos en la vida práctica es la siguiente:

- El contenido en sí es importante, es aplicable para nuestra vida práctica. Hemos hablado de género desde la cocina, la casa, la cama, etc pero muy poco desde la perspectiva del desarrollo municipal y ver que participación tienen las mujeres dentro de él.
- En el ámbito social, laboral son aplicables, casi no hay conocimiento de esto a nivel municipal y esto es una limitación para el desarrollo de la población y para el municipio.



# Género y Desarrollo Municipal



Cooperación Técnica BID-INIFOM  
ATN-KB-8486-NI

**INDICADORES Y LINEA DE BASE DE GÉNERO Y DESARROLLO MUNICIPAL EN EL MUNICIPIO DE CIUDAD  
SANDINO**

**Consultora: PhD. Marcelina Castillo Venerio**

**Managua, Septiembre-Octubre, 2004**

## INDICE GENERAL

<b>ÍNDICE DE CUADROS .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE RECUADROS .....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>A. PRIMERA PARTE: MARCO METODOLOGICO DE LA LINEA DE BASE .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPITULO I: CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS .....</b>	<b>7</b>
1. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS .....	7
2. LA LÍNEA DE BASE .....	7
3. LIMITACIONES DE LA LÍNEA DE BASE .....	8
<b>CAPITULO II: INDICADORES DE GÉNERO Y DESARROLLO MUNICIPAL .....</b>	<b>9</b>
1. PRIMER EJE TEMÁTICO: ACCESO DE LAS MUJERES AL PODER A NIVEL MUNICIPAL .....	9
2. SEGUNDO EJE TEMÁTICO: INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN DEL MUNICIPIO .....	15
3. TERCER EJE TEMÁTICO: PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA GESTIÓN MUNICIPAL .....	18
4. CUARTO EJE TEMÁTICO: ACCESO DE LAS MUJERES A LOS SERVICIOS MUNICIPALES .....	23
5. QUINTO EJE TEMÁTICO: NIVEL DE REPRESENTACIÓN Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO PARTE DE LAS POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES DE RECURSOS HUMANOS .....	25
6. SEXTO EJE TEMÁTICO: INDICADORES DE IDENTIDAD DE GÉNERO .....	27
7. INDICADORES DE ACCESO A RECURSOS Y SERVICIOS DEL DESARROLLO .....	30
<b>SEGUNDA PARTE: RESULTADOS DE LA LINEA DE BASE .....</b>	<b>35</b>
<b>CAPITULO I: CARACTERIZACION DEL MUNICIPIO DE CIUDAD SANDINO .....</b>	<b>35</b>
1. CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS .....	35
2. DATOS DE POBLACIÓN .....	36
3. JEFATURA DE HOGARES .....	36
4. ANALFABETISMO EN EL MUNICIPIO .....	36
5. BRECHA DE GÉNERO EN EL ACCESO A SERVICIOS DE EDUCACIÓN EN EL MUNICIPIO .....	36
6. MORBILIDAD .....	37
7. CUENTA EL MUNICIPIO CON ALGUNA POLÍTICA O ESTRATEGIA MUNICIPAL QUE FAVOREZCA EL ACCESO DE LAS MUJERES A SERVICIOS DE SALUD .....	38
8. BRECHA DE GÉNERO EN EL ACCESO A SERVICIOS DE SALUD EN EL MUNICIPIO .....	41
9. ACCESO A PROGRAMAS DE ATENCIÓN A LA NIÑEZ .....	41
10. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS .....	41
<b>CAPITULO II. ACCESO DE LAS MUJERES AL PODER MUNICIPAL .....</b>	<b>43</b>
1. ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DE ELECCIÓN EN EL MUNICIPIO COMO: ALCALDESA Y VICE ALCALDESA .....	43
2. FUNCIONES DESEMPEÑA LA VICE ALCALDESA EN EL CONCEJO MUNICIPAL Y EN LA ALCALDÍA .....	43
3. CONCEJALAS PROPIETARIAS Y SUPLENTE EN EL MUNICIPIO MUJERES Y, CUÁNTAS ASISTEN CON MÁS FRECUENCIA A LAS REUNIONES, CUÁNTAS PERTENECEN A COMISIONES Y SI HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN EN TEMAS DE GÉNERO. ....	44
4. EXISTENCIA EN EL MUNICIPIO DE OTROS ÓRGANOS COMPLEMENTARIOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL Y SI SU DIRIGENTE Y / O SUS MIEMBROS ES (SON) MUJER (ES) .....	45
5. ACCESO DE MUJERES EN LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA ALCALDÍA .....	46
<b>CAPITULO III. INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL .....</b>	<b>48</b>
1. EXISTENCIA DE ORDENANZAS MUNICIPALES QUE FAVOREZCAN A LAS MUJERES O REFLEJEN EL ENFOQUE DE GÉNERO .....	48
2. GRADO EN QUE SE INCORPORA EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS ELEMENTOS DEL PDM .....	48
3. GRADO EN QUE SE INCORPORA EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PIMM .....	48
4. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO ANUAL MUNICIPAL (PAM) .....	49
5. ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS INSTRUMENTOS DEL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN QUE SE HAN FORMULADO, IMPLEMENTADO, EVALUADO Y MODIFICADO EN EL MUNICIPIO .....	50
6. PROYECTOS PRESENTADOS A LA ALCALDÍA POR SECTORES, TERRITORIOS U OTROS PARA SER INCORPORADOS EN EL PIM, QUE FUERON INCORPORADOS Y QUE BENEFICIAN A MUJERES .....	51
7. PROGRAMAS Y PROYECTOS QUE SE HAN IMPULSADO EN EL MUNICIPIO EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS EN FAVOR DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y PORCENTAJE DE MUJERES BENEFICIADAS .....	51
8. PORCENTAJE DE POLÍTICAS MUNICIPALES A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES O REFLEJEN EL ENFOQUE DE GÉNERO .....	52
9. CAPITULO IV PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN DIFERENTES MECANISMOS DE PARTICIPACION CIUDADANA .....	53
1. INSTANCIAS O MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA FUNCIONANDO EN EL MUNICIPIO Y CANTIDAD DE HOMBRES Y MUJERES QUE PARTICIPEN ....	53
2. ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE DESARROLLO MUNICIPAL .....	54



3. CONCEJALES QUE INTEGRAN EL COMITÉ DE DESARROLLO MUNICIPAL.....	56
4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL .....	56
5. MECANISMOS QUE EMPLEA LA MUNICIPALIDAD PARA ASEGURAR QUE HAYA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CABILDOS .....	57
6. ACTIVIDADES ESPECIALES REALIZADAS EN EL MUNICIPIO PARA FACILITAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN GESTIONES DEL DESARROLLO DEL MUNICIPIO .....	57
<b>CAPITULO V. ACCESO DE LAS MUJERES A LOS SERVICIOS MUNICIPALES ENTREGADOS A LAS COMUNIDADES.....</b>	<b>58</b>
1. SERVICIOS MUNICIPALES (SOCIALES, Y PRODUCTIVOS) QUE PRESTA LA ALCALDÍA Y NÚMERO DE MUJERES BENEFICIADAS SON MUJERES. ....	58
2. CÓMO RESPONDEN LOS SERVICIOS QUE PRESTA LA MUNICIPALIDAD A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS MUJERES. ....	59
<b>CAPITULO VI. NIVEL DE REPRESENTACION Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO PARTE DE LAS POLITICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES DE RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>60</b>
<b>CAPITULO VII. DISCRIMINACION DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO.....</b>	<b>61</b>
1. POLÍTICAS DE ACCESO AL EMPLEO.....	61
2. CUENTA EL MUNICIPIO CON ALGUNA POLÍTICA O ESTRATEGIA MUNICIPAL QUE FAVOREZCA EL ACCESO DE LAS MUJERES AL CRÉDITO .....	61
3. CUENTA EL MUNICIPIO CON ALGUNA POLÍTICA O ESTRATEGIA MUNICIPAL QUE FAVOREZCA EL ACCESO DE LAS MUJERES A LA TIERRA .....	61
4. ACCESO DE LAS MUJERES A LA PROPIEDAD DE LOS RECURSOS PRODUCTIVOS.....	62
5. CUENTA EL MUNICIPIO CON ALGUNA POLÍTICA O ESTRATEGIA MUNICIPAL QUE FAVOREZCA EL ACCESO DE LAS MUJERES A SERVICIOS DE EDUCACIÓN.....	62
<b>CAPITULO VIII. IDENTIDAD DE GÉNERO.....</b>	<b>63</b>
1. SOBRE LOS ROLES DE HOMBRES Y MUJERES .....	63
2. VALORACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LAS ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS POR HOMBRES Y MUJERES .....	64
3. OPINIÓN SOBRE EL APOORTE ECONÓMICO EN LOS HOGARES.....	64
4. OPINIÓN DE LAS MUJERES SOBRE QUIÉNES TIENEN MÁS OPORTUNIDAD DE IR A LA ESCUELA: LOS NIÑOS O LAS NIÑAS .....	64
5. OPINIÓN SOBRE LAS NECESIDADES INMEDIATAS Y NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE LAS MUJERES.....	65
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>67</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Municipio de Ciudad Sandino: Integrantes del Concejo Municipal según sexo	15
Cuadro 2: Municipio de Ciudad Sandino: Integrantes de las Comisiones permanentes del Concejo Municipal según sexo	15
Cuadro 3: Municipio de Ciudad Sandino: Concejales y concejales que han recibido capacitación en temas de género, según sexo	16
Cuadro No. 4: Municipio de Ciudad Sandino: Estructura de las comisiones territoriales según zona, cargos y sexo	17
Cuadro 5: Municipio de Ciudad Sandino: Acceso de mujeres en la estructura administrativa de la Alcaldía	18
Cuadro 6: Municipio de Ciudad Sandino: Integrantes del Comité de seguimiento de proyectos, por zona, según sexo	31
Cuadro 7: Municipio de Ciudad Sandino: Miembros de las comisiones activas por zona, según el sexo	33

## ÍNDICE DE RECUADROS

Contenido	Págs.
Recuadro 1: Indicadores de acceso de la mujer al poder municipal	10
Recuadro 2: Indicadores de la incorporación del enfoque de género en la planificación del desarrollo en el municipio	19
Recuadro 3: Situación del Proceso de Planificación del Desarrollo en el municipio de Ciudad Sandino	26
Recuadro 4: Indicadores de la participación de la mujer en distintos mecanismos de participación Ciudadana impulsada desde las municipalidades	28
Recuadro 5: Indicadores de la inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los Bienes y servicios entregados a las comunidades	42
Recuadro 6: Indicadores del nivel de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos	47
Recuadro 7: Indicadores de Acceso a Recursos y Servicios del Desarrollo	51
Recuadro 8: Indicadores de identidad de Género	65

## SIGLAS UTILIZADAS

AMIFANIC:	Asociación de Mujer y Familia de Nicaragua
AMNLAE:	Asociación de Mujeres Nicaragüenses Luisa Amanda Espinoza
BID:	Banco Interamericano
CANTERA:	Centro de Capacitación
CDI:	Centro de Desarrollo Infantil
CDM:	Comité de Desarrollo Municipal
CECIM:	Centro de Educación y Capacitación Integral Hermana Maura Clarke
CEPS:	Centro de Estudios y Promoción Social
FISE:	Fondo de Inversión Social y Emergencia
FNG:	Fundación Nueva Generación
INETER:	Instituto de Estudios Territoriales
INIFOM:	Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal
INVUR:	Instituto de Viviendas Urbanas-Rurales
MAGFOR:	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Forestales
MARENA:	Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales
MECD:	Ministerio de Educación, Cultura y Deportes
MINSA:	Ministerio de Salud
ONG:	Organismos No Gubernamentales
PAEBANIC:	Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos Nicaragüense
PAM:	Presupuesto Anual Municipal
PDU:	Plan de Desarrollo Urbano
PGA:	Plan de Gestión Ambiental
PIMM:	Plan de Inversión Multianual Municipal
POA:	Plan Operativo Anual
POT:	Plan de Ordenamiento Territorial
PRRAC:	Programa Regional de Reconstrucción para América Central
PRODELSA:	Programa de Desarrollo Local y Seguridad Alimentaria
PROMAPER:	Proyecto integrado Managua Periferia
SISCAT:	Sistema Catastral
SPM:	Sistema de Planificación Municipal
UTM:	Unidades Técnicas

## INTRODUCCIÓN

El presente documento “Línea de Base de Género y Desarrollo Municipal en el municipio de Ciudad Sandino”, es el resultado de un proceso de investigación de terreno en el municipio previamente seleccionado, efectuado en el marco del Programa de Cooperación Técnica BID-INIFOM “Género y Desarrollo Municipal”.

El Programa contempla la realización de una experiencia piloto en dos municipios con la finalidad de desarrollar sus capacidades para trabajar en la integración de una perspectiva de género en los programas de desarrollo de los dos municipios y promover mayor equidad entre mujeres y hombres ( <sup>1</sup>). Los municipios seleccionados son: Boaco y Ciudad Sandino.

El Documento base del Programa de Cooperación Técnica BID-INIFOM contempla la realización de dos Líneas de Base en los municipios donde se realiza el piloto, como instrumentos que permitan fundamentar la planificación, el seguimiento y la evaluación de los cambios en la situación de las mujeres y en la capacidad de las instituciones involucradas para afectar desigualdades de género ( <sup>2</sup>).

En este documento se pretende poner en evidencia los principales indicadores que dan cuenta de la situación y posición de las mujeres en el proceso de planificación del Desarrollo Municipal en el municipio de Ciudad Sandino.

La línea de Base pone a disposición información sobre los mismos indicadores trabajados en el diagnóstico nacional, pero profundizando en algunos de ellos.

La consultora y resto del equipo de investigación agradecen al personal de la alcaldía, a los representantes de las diferentes instituciones pertenecientes a los Comités de Desarrollo Municipal, y de manera especial al INIFOM, y a la consultora nacional del apoyo brindado en la realización de la Línea de Base, talleres comunitarios y de devolución de la información en el municipio de Ciudad Sandino.

---

<sup>1</sup> La cooperación técnica ofrecerá “consejos prácticos de cómo la igualdad entre mujeres y hombres se puede integrar en la práctica del desarrollo municipal”. El pilotaje es una manera de ponerlo en práctica.

<sup>2</sup> Documento de María Arboleda.

## **A. PRIMERA PARTE: MARCO METODOLOGICO DE LA LINEA DE BASE**

### **CAPITULO I: CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS**

Para la elaboración de la “Línea de Base de Género y Desarrollo Local en el municipio de Ciudad Sandino”, se hizo uso de dos fuentes de datos: fuente primaria a través de entrevistas y talleres y fuente secundaria, a través de la revisión bibliográfica.

Se revisaron documentos internos de la municipalidad facilitados por los funcionarios entrevistados y otros documentos facilitados por instituciones y organizaciones sociales y no gubernamentales. Entre los documentos consultados están el Informe de misión sobre la Integración de la perspectiva de género en PROMAPER realizado por la Asistencia Técnica de la Comunidad Europea, la Monografía de Ciudad Sandino (2002) y la Memoria del Taller de Género y Desarrollo Municipal realizado en el marco de esta consultoría, entre otros. También se hizo una revisión de documentos internos de la municipalidad que fueron suministrados por los funcionarios durante las entrevistas. Algunos de ellos son: los registros de la actividad comercial, presupuesto del 2004 y listado de proyectos que ejecuta la municipalidad.

#### **1. Técnicas de recopilación de datos**

La técnica utilizada para la recopilación de datos primarios fue cualitativa. Se hicieron entrevistas a informantes claves en el municipio –funcionarios(as) y autoridades electas de la municipalidad y a miembros(as) del Comité de Desarrollo Municipal (CDM)-, y un taller con líderes(as) comunitarios y otros actores del municipio, en el que participaron un total de aproximadamente 30 personas.

La información brindada por los actores entrevistados se recolectó en una ficha diseñada en Microsoft Word y en Excel. Los resultados de los talleres comunitarios se procesaron utilizando Microsoft Word. Una vez recopilada la información se realizó en el mes de octubre del 2004, un taller de devolución y validación de la información, participando en cada uno, aproximadamente 28 personas -autoridades electas y funcionarios(as) de la municipalidad, y miembros(as) del CDM- (3).

#### **2. La Línea de base**

La línea de base de género en el Desarrollo Municipal es un instrumento esencial del Sistema de Planificación del Desarrollo en todas las etapas: diseño, seguimiento y evaluación. Una línea de base es una situación encontrada en un territorio o una institución antes de una intervención, sea ésta a través de un programa o un proyecto.

La línea de base parte de la definición y medición de variables e indicadores. Hay que considerar que un indicador procura expresar una parte importante del fenómeno, pero siempre es un concepto que sintetiza situaciones generalmente mucho más complejas. No pretende describir un fenómeno, sino indicar y alertar sobre el sentido en el que evoluciona.

En este caso la Línea de base contempla como eje transversal los derechos de las mujeres, por cuanto incorpora la categoría de género, como variable de análisis para medir las brechas y desigualdad entre las mujeres y los hombres en el acceso a los recursos y beneficios del desarrollo, y dicha variable se confronta con factores culturales y políticos específicos que nos pueden dar cuenta de la totalidad del fenómeno de la falta de igualdad de oportunidades.

La Línea de Base de Género en el Desarrollo Local en el municipio de Ciudad Sandino, es un instrumento necesario que:

- Identifica la condición y posición inicial de las mujeres y hombres en términos de ciertas variables e indicadores pertinentes al Desarrollo Municipal.

---

<sup>3</sup> Para la recolección de la información y su validación se contó con el apoyo de la Msc. Wendy Madriz.

- Permite visualizar si los proyectos y obras que desarrolla la municipalidad contemplan el enfoque de género
- Posibilita que los actores municipales, locales y comunitarios, y el personal del INIFOM cuenten con información que les permita ir evaluando los cambios institucionales necesarios para lograr mayor equidad de género en sus intervenciones.
- Permite tener una base para evaluar el efecto e impacto que se va logrando a lo largo y al final del proceso de planificación del desarrollo en el municipio.

También se hace necesaria, dado que el Instituto Nacional de Fomento Municipal (INIFOM) es un instituto que promueve y fomenta la implementación del Sistema de Planificación Municipal con enfoque de género, las variables e indicadores seleccionados hacen referencia a tres aspectos diferentes:

- Situación y acciones que se deben implementar en las municipalidades y en diferentes organizaciones e instancias municipales con las que coordina y consulta para la institucionalización de la perspectiva de género, y contribuir así, a avanzar en el mejoramiento de la situación de las mujeres y la igualdad de género.
- Condición y posición de las mujeres en el gobierno municipal y otras organizaciones e instituciones del estado y no gubernamentales, y contribuir así a en el mejoramiento de la posición de las mujeres.
- Conocimientos de género del personal de las instituciones y organizaciones integrantes del CDM, y de los líderes territoriales –barrios y comunidades-, y contribuir así a avanzar en la potenciación de género en los municipios.

### **3. Limitaciones de la línea de base**

La elaboración de la Línea de Base en el municipio de Ciudad Sandino ha tenido limitaciones por las siguientes razones:

- Un número de variables e indicadores no pudieron ser recolectados por la falta de información en el municipio ya que la municipalidad y las organizaciones no llevan dichos registros, o porque no se dispuso de los mismos en el proceso de consulta para la Línea de Base.
- La información disponible en la municipalidad e instituciones del estado y organizaciones, para algunas variables e indicadores difiere en cuanto al tiempo de recolección de los datos; o sea, que los indicadores no son uniformes en el tiempo.
- No toda la información suministrada por la municipalidad y otras organizaciones e instituciones en el municipio, está desagregada por sexo lo que no permite poder identificar las brechas entre mujeres y hombres
- Algunos indicadores manejados en el municipio son de alcance departamental y no municipal, al no disponer de información la municipalidad e instituciones públicas.

## CAPITULO II: INDICADORES DE GÉNERO Y DESARROLLO MUNICIPAL

Existen diferentes formas de interpretar qué es un indicador. De manera genérica se ubica como: instrumento de medición de variables asociadas a las metas. Sin embargo,, cuando hablamos de indicadores en el ámbito de la administración pública, tenemos que hacer algunas consideraciones.

Los indicadores aportan indicios que ayudan a comprender el estado en que se encuentra una actividad o un proyecto. En este sentido, los indicadores son variables que dan cuenta del desempeño, los cambios o el resultado ocasionado por la acción que realiza una organización o institución, sea ésta pública o privada.

Además, son variables que suministran la información necesaria para el reconocimiento de una realidad durante un intervalo de tiempo o un momento puntual que posibilitan la realización de comparaciones entre datos correspondientes a distintas entidades, o bien en diferentes momentos de tiempo.

Es importante recalcar que el uso de indicadores no constituye un fin en sí mismo, sino que sirve para reconocer la situación y contexto en que se desenvuelve una determinada actividad de desarrollo.

En este capítulo se presentan los indicadores que sirven de base para la elaboración de la Línea de Base sobre “Género y Desarrollo Municipal”. Se ha tratado de hacer un balance entre la definición de indicadores de proceso o institucionales, que permitan identificar las desigualdades entre mujeres y hombres, o que den cuenta de las brechas de género.

Los indicadores planteados se agrupan en 6 ejes temáticos alrededor de los cuales se realiza la Línea de Base sobre Género y Desarrollo Municipal en el municipio de Boaco y Ciudad Sandino. Los ejes temáticos son los siguientes: Acceso de las mujeres al poder municipal, Participación de las mujeres en la Gestión Municipal, Institucionalización del enfoque de género en los municipios, Inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los bienes y servicios entregados a las comunidades; Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos y de identidad de género.

### ***1. Primer Eje temático: Acceso de las mujeres al poder a nivel municipal***

El eje temático “Acceso de las mujeres al poder municipal”, contempla indicadores relacionados con las siguientes variables: participación de las mujeres en el gobierno municipal como alcaldesas, vice alcaldesas, concejalas propietarias y suplentes y como secretarías del concejo municipal; participación de la mujer en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales en cargos de dirección, como técnicas y profesionales, consultoras y asesoras; acceso de la mujer a cargos de dirección y toma de decisiones como delegadas o representantes de instituciones del Estado a nivel municipal y la participación de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales del municipio, entre otros.

Los indicadores de acceso de las mujeres al poder municipal que se presentan en el recuadro 1 permitieron identificar el nivel de acceso de las mujeres al poder político en el nivel municipal, tanto en la estructura política, como administrativa del gobierno municipal, así como de instituciones del estado, y organizaciones comunitarias.



**Recuadro 1**  
**Indicadores de acceso de la mujer al poder municipal**

No.	Indicadores
1	Acceso de mujeres a cargos de elección en el municipio: como alcaldesa
2	Acceso de mujeres a cargos de elección en el municipio: como vice alcaldesa
3	Acceso de mujeres a cargos dentro del Concejo Municipal: como Secretaria del Concejo Municipal
4	Porcentaje de mujeres en los Consejos Municipales como concejalas propietarias
5	Porcentaje de mujeres en los Consejos Municipales como concejalas suplentes
6	Porcentaje de mujeres en la estructura administrativa del gobierno municipal
7	Porcentaje de mujeres en cargos de dirección en la estructura administrativa del gobierno municipal
8	Porcentaje de mujeres técnicas y profesionales en la estructura administrativa del gobierno municipal
9	Porcentaje de mujeres asesoras en la estructura administrativa del gobierno municipal
10	Porcentaje de mujeres consultoras en la estructura administrativa del gobierno municipal
11	Porcentaje de mujeres como delegadas de Instituciones del Estado en el municipio
12	Porcentaje de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales en el municipio
13	Porcentaje de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales en el municipio como líderes
14	Número de mujeres en el gobierno municipal (autoridades y personal administrativo) que han recibido capacitación sobre temas de género
15	Contenido de la capacitación que han recibido las autoridades y personal de la municipalidad sobre género.

A continuación se presenta la descripción, formulación, fuente de información, responsable de construcción y periodicidad de medición de los indicadores antes mencionados.

#### **Acceso de mujeres al cargo de alcaldesa en el Gobierno Municipalidad**

Descripción del Indicador:

Mide la posición de las mujeres en el cargo de mayor autoridad en el Gobierno Municipal en la instancia política y administrativa del municipio integrada por el Concejo Municipal y un aparato administrativo o Alcaldía; en este caso como Alcaldesa.

Formulación del Indicador:

Es un indicador dicotómico, que indica la presencia de mujeres en el cargo de Alcaldesa en el Gobierno Municipal

Fuente de Información: Nombramiento oficial publicado en la Gaceta por el Consejo Supremo Electoral.

Responsable de construcción: Secretario (a) del Concejo Municipal

Periodicidad: Anual

#### **Acceso de mujeres al cargo de Vice Alcaldesa dentro del Gobierno Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide la posición de las mujeres en el Gobierno Municipal en la instancia política y administrativa del municipio integrada por el Concejo Municipal y un aparato administrativo o Alcaldía; en este caso como Vice-Alcaldesa.

Formulación del Indicador:

Es un indicador dicotómico, que indica la presencia de mujeres en el cargo de Vice-Alcaldesa en el Gobierno Municipal

Fuente de Información: Nombramiento oficial publicado en la Gaceta por el Consejo Supremo Electoral.

Responsable de construcción: Secretario (a) del Concejo Municipal

Periodicidad: Anual

## **Acceso de mujeres a cargo de Secretaria del Concejo Municipal**

### Descripción del Indicador:

Mide la posición de las mujeres en el Concejo Municipal como Secretaria del Concejo.

### Formulación del Indicador:

Es un indicador dicotómico, que indica la presencia de mujeres en el cargo de Secretaria del Concejo Municipal.

Fuente de Información: Acta de reunión del Concejo Municipal en la que se elige al Secretario(a) del Concejo Municipal.

Responsable de construcción: Secretario (a) del Concejo Municipal.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres como Concejales propietarias en las Municipalidades**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en el Concejo Municipal, instancia política y administrativa del municipio; en este caso como concejalas propietarias.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en el Concejo Municipal como Concejalas propietarias.

Denominador: Total de Concejales/as propietarios/as en el Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Nombramiento oficial publicado en la Gaceta por el Consejo Supremo Electoral.

Responsable de construcción: Secretario (a) del Concejo Municipal.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres como Concejalas suplentes en las Municipalidades**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en el Concejo Municipal, instancia política y administrativa del municipio; en este caso como concejalas suplentes.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en el Concejo Municipal como Concejalas suplentes.

Denominador: Total de Concejales/as suplentes en el Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Nombramiento oficial publicado en la Gaceta por el Consejo Supremo Electoral.

Responsable de construcción: Secretario (a) del Concejo Municipal.

Periodicidad: Anual

## **Porcentaje de mujeres en la estructura administrativa del Gobierno Municipal**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en el Gobierno Municipal, instancia política y administrativa del municipio integrada por el Concejo Municipal y un aparato administrativo o Alcaldía; en este caso en las estructuras administrativas de los gobiernos municipales.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en las estructuras administrativas del Gobierno Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres en las estructuras administrativas del Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Planilla de trabajadores(as) de la Alcaldía que lleva Recursos Humanos o la Administración de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres en cargos de dirección en la estructura administrativa del Gobierno Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en cargos de dirección en la estructura administrativa del gobierno municipal o alcaldía.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en cargos de dirección en la estructura administrativa del Gobierno Municipal

Denominador: Total de hombres y mujeres en cargos de dirección en la estructura administrativa del Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Planilla de trabajadores(as) de la Alcaldía que lleva Recursos Humanos o la Administración de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres en la estructura administrativa del Gobierno Municipal como técnicas o profesionales**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como técnicas o profesionales en la estructura administrativa del gobierno municipal o alcaldía.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres técnicas o profesionales en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Denominador: Total de hombres y mujeres técnicos o profesionales en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Fuente de Información: Planilla de trabajadores(as) que lleva Recursos Humanos o la Administración de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres en la estructura administrativa del Gobierno Municipal como Asesoras**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como asesoras en la estructura administrativa del gobierno municipal o alcaldía.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres asesoras en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Denominador: Total de hombres y mujeres asesores(as) en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Fuente de Información: Planilla de trabajadores(as) que lleva Recursos Humanos o la Administración de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres en la estructura administrativa del Gobierno Municipal como consultoras**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como consultoras en la estructura administrativa del gobierno municipal o alcaldía.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres consultoras en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Denominador: Total de hombres y mujeres consultores(as) en la estructura administrativa del Gobierno Municipal o alcaldía.

Fuente de Información: Planilla de trabajadores(as) que lleva Recursos Humanos o la Administración de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres Delegadas o Representantes de las Instituciones del Estado en el municipio**

Descripción del Indicador:

Mide el acceso de mujeres a cargos de dirección en el Municipio, como Delegadas o Representantes de las Instituciones del Estado en los municipios.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que son Delegadas o Representantes de Instituciones del Estado en los municipios.

Denominador: Total de hombres y mujeres que son Delegados(as) o Representantes de Instituciones del Estado en los municipios

Fuente de Información: Comité de Desarrollo del Municipio (CDM)

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM

Periodicidad: Anual

### **Porcentaje de mujeres en organizaciones comunitarias y territoriales en los municipios**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso al poder local en los Municipios; en este caso se trata de las mujeres que son miembras de Organizaciones comunitarias y territoriales en los municipios.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que son miembras de organizaciones comunitarias y/o territoriales en los municipios.

Denominador: Total de hombres y mujeres que son miembros/as de organizaciones comunitarias y/o territoriales en los municipios.

Fuente de Información: Actas de las reuniones de las Organizaciones comunitarias y/o territoriales en el Municipio.

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM

Periodicidad: Anual

## **Porcentaje de mujeres líderes en organizaciones comunitarias y territoriales en los municipios**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso al poder local en los Municipios; en este caso se trata de las mujeres que son líderes de Organizaciones comunitarias y territoriales en los municipios.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que son líderes de organizaciones comunitarias y/o territoriales en los municipios.

Denominador: Total de hombres y mujeres que son miembros/as o líderes/as de organizaciones comunitarias y/o territoriales en los municipios

Fuente de Información: Actas de las reuniones de las Organizaciones comunitarias y/o territoriales en el Municipio Actas de las reuniones de las Organizaciones comunitarias y/o territoriales en el Municipio.

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM

Periodicidad: Anual

## **Porcentaje de mujeres en el Gobierno Municipal (autoridades y personal administrativo) que han recibido capacitación en temas de género**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso a capacitación sobre temas de género de las mujeres en los Gobiernos Municipales, instancia política y administrativa del municipio integrada por el Concejo Municipal y un aparato administrativo o Alcaldía; en este caso se trata de las mujeres que han recibido capacitación en temas de género.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en las estructuras políticas y/o administrativas del Gobierno Municipal que han recibido capacitación en temas de género

Denominador: Total de mujeres en las estructuras políticas y/o administrativas del Gobierno Municipal.

Fuente de Información: Recursos Humanos de la Alcaldía

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM

Periodicidad: Trimestral.

## **Contenido de la capacitación sobre género recibida en la municipalidad**

### Descripción del Indicador:

Contenido temático de la capacitación sobre género recibida por autoridades y personal administrativo de la municipalidad.

Formulación del Indicador: Listado de los temas de género que han recibido en capacitaciones las autoridades y el personal de las municipalidades.

Fuente de Información: Comité de Desarrollo Municipal y Secretario(a) del Concejo Municipal

Responsable de construcción: Mesa de Género del Comité de Desarrollo Municipal.

Periodicidad: Anual.

## 2. Segundo eje temático: Incorporación del enfoque de género en la planificación del municipio

El segundo Eje temático “Incorporación del enfoque de género en la planificación del municipio” corresponde a la existencia de ordenanzas que institucionalizan la incorporación del enfoque de género en el proceso de planificación de los municipios y al grado en que se incorpora en el sistema. Comprende las siguientes variables: existencia de alguna ordenanza municipal que favorezca a las mujeres o refleje el enfoque de género, grado en que se incorpora el enfoque de género en los elementos del PDM, en el PIMM, en el presupuesto anual, existencia de proyectos con enfoque de género, cantidad de mujeres beneficiadas por las obras y proyectos que se ejecutan en la municipalidad, y existencia de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres.

Este segundo eje contempla nueve indicadores, los que se presentan en el recuadro 2.

**Recuadro 2**  
**Indicadores de la incorporación del enfoque de género en la planificación del municipio**

No	Indicadores
1	Existencia de ordenanzas municipales que favorecen a las mujeres o reflejen el enfoque de Género
2	Grado en que se incorpora el enfoque de género en los componentes del PDM
3	Grado en que se incorpora el enfoque de género en el PIMM
4	Incorporación del enfoque de género en el Presupuesto anual
5	Porcentaje de instrumentos del SPM que incorporan el enfoque de género
6	Porcentaje de Proyectos ejecutados por la municipalidad o en ejecución con enfoque de género
7	Porcentaje de mujeres beneficiadas por las obras y proyectos que se ejecutan en las municipalidades
8	Número de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres formuladas.
9	Número de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres implementadas.

A continuación se presentan la descripción de los indicadores.

### **Porcentaje de ordenanzas municipales que favorezcan a las mujeres o reflejen el enfoque de Género**

#### Descripción del Indicador:

Mide el grado de incorporación del enfoque de género de manera oficial en el municipio.

#### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de ordenanzas municipales que favorezcan a las mujeres o reflejen el enfoque de género.

Denominador: Total de ordenanzas municipales emitidas.

Fuente de Información: Secretaría del Concejo Municipal

Responsable de construcción: Secretaría del Concejo Municipal

Periodicidad: Anual

### **Grado en que se incorpora el enfoque de género en los componentes del PDM**

#### Descripción del Indicador:

Mide el grado de incorporación del enfoque de género en el Plan de Desarrollo del Municipio (PDM), en este caso muestra en forma de puntaje la incorporación del enfoque de género en el PDM y en cada uno de los otros instrumentos.

Formulación del Indicador:

Escala de puntuación: La escala es de 0 a 1. Si incorpora la perspectiva de género y empoderamiento tiene un valor de 1; si hace referencia al Índice de Potenciación de Género (IPG) o mujeres pero sin operacionalizar, se da un valor de 0.5 y si no hace ninguna referencia, se da un valor de 0.

La escala se aplica para cada uno de los siguientes componentes del documento del PDM:

- |                                       |                          |
|---------------------------------------|--------------------------|
| • Diagnóstico o Análisis de Situación | • Acciones estratégicas  |
| • Principales problemas               | • Listado de proyectos   |
| • Objetivos                           | • Monitoreo y Evaluación |
| • Líneas Estratégicas                 | • Presupuesto/finanzas   |

Fuente de Información:

Mesa de Coordinación de Género del CDM y Dirección o Equipo de Planificación de la Alcaldía Municipal.

Responsable de construcción:

Mesa de Género del CDM. Equipo de Planificación de la Alcaldía

Periodicidad: Cada vez que se actualice el PDM.

**Grado en que se incorpora el enfoque de género en el PIMM**

Descripción del Indicador:

Determina si hay incorporación del enfoque de género en los diferentes proyectos incluidos en el Plan de Inversión Municipal Multianual o Anual.

Formulación del Indicador:

Análisis de la incorporación del enfoque de género en los diferentes aspectos de un programa o proyecto, con porcentajes de su incorporación o no por cada uno.

Fuente de Información: Mesa de Género del CDM y Equipo de planificación de la municipalidad.

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM y Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

**Grado en que se incorpora el enfoque de género en el Presupuesto anual**

Descripción del Indicador:

Determina si hay incorporación del enfoque de género en los diferentes proyectos incluidos en el Presupuesto Anual Municipal.

Formulación del Indicador:

Análisis de la incorporación del enfoque de género en los diferentes aspectos del Presupuesto, con porcentajes de su incorporación o no por cada uno de los proyectos incluidos con enfoque de género.

Fuente de Información: Mesa de Género del CDM y Equipo de planificación de la municipalidad.

Responsable de construcción: Mesa de Género del CDM y Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

**Porcentaje de instrumentos del Sistema de Planificación Municipal que incorporan el enfoque de género**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de incorporación del enfoque de género en el Sistema de Planificación Municipal (SPM); en este caso en el Plan de Desarrollo del Municipio (PDM), el Plan de Inversión Municipal Multianual (PIMM), el Plan Operativo Municipal (POM), y Presupuesto Anual Municipal (PAM).

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de instrumentos del SPM que han incorporado el enfoque de género: Plan de Desarrollo del Municipio (PDM), el Plan de Inversión Municipal Multianual (PIMM), el Plan Operativo Municipal (POM) y Presupuesto Municipal (PM).

Denominador: Total de Instrumentos del SPM con que cuenta la municipalidad.

Fuente de Información: Dirección de Planificación de la Alcaldía

Responsable de construcción: Dirección de Planificación de la Alcaldía

Periodicidad: Anual

**Porcentaje de Proyectos con enfoque de género que se han diseñado, ejecutados por la municipalidad o en ejecución**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de incorporación del enfoque de género en los Proyectos que han sido diseñados o ejecutados por la municipalidad en el Municipio.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Proyectos diseñados y ejecutados por la municipalidad que han incorporado el enfoque de género

Denominador: Total de proyectos diseñados y/o ejecutados con que cuenta la municipalidad.

Fuente de Información: Departamento de Obras y proyectos de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Dirección de Planificación de la Alcaldía y Mesa de Género del CDM.

Periodicidad: Anual.

**Porcentaje de mujeres beneficiadas por las obras y proyectos que se ejecutan en las municipalidades**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de mujeres beneficiadas por obras y proyectos de diferentes tipos ejecutados por las municipalidades.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres beneficiadas por obras y proyectos ejecutados por las municipalidades según tipos

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas por obras y proyectos ejecutados por las municipalidades según tipos.

Fuente de Información: Dirección de Obras y Servicios Municipales de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Dirección de Planificación de la Alcaldía y Mesa de Género del CDM.

Periodicidad: Anual.

**Porcentaje de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres**

Descripción del Indicador:

Mide la forma en que la alcaldía va institucionalizando el enfoque de género en su quehacer institucional.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres o reflejen el enfoque de género.

Denominador: Total de políticas municipales formuladas.

Fuente de Información: Mesa de Género del CDM y Dirección o equipo de Planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Mesa de Género CDM.

Periodicidad: Anual.



### 3. Tercer Eje temático: Participación de las mujeres en la Gestión Municipal

El tercer eje temático “Participación de las mujeres en la Gestión Municipal” corresponde a la participación de la mujer en los diferentes mecanismos de participación promovidos desde la municipalidad. Este eje temático contempla las variables siguientes: participación de la mujer en el Comité de Desarrollo, en su calidad de concejales, representantes de sectores sociales, de instituciones del estado en el municipio, de organizaciones no gubernamentales y de comunidades y territorios; participación de las mujeres en los cabildos municipales, en mesas de concertación, en asambleas municipales y comunitarias y en talleres, consultas y reuniones.

Este tercer eje, contempla los indicadores siguientes:

#### Recuadro 3

#### Indicadores de la participación de la mujer en distintos mecanismos de participación ciudadana impulsados desde las municipalidades

No	Indicadores
1	Porcentaje de Concejales (as) participando en el Comité de Desarrollo Municipal (CDM)
2	Porcentaje de mujeres representantas de Sectores Sociales (MINSA, MECD, otros)
3	Porcentaje de mujeres representantes de Iglesias: Católica y Evangélicas
4	Porcentaje de mujeres representantes de Empresas Privadas
5	Porcentaje de mujeres representantes de Organismos no Gubernamentales (ONG)
6	Porcentaje de mujeres representantes de Gremios
7	Porcentaje de mujeres representantes de Asociaciones
8	Porcentaje de mujeres representantes de instituciones: Policía, Contraloría, otras
9	Porcentaje de mujeres Líderes Territoriales
10	Porcentaje de mujeres que participan en Mesas sectoriales
11	Porcentaje de mujeres que participan en Cabildos
12	Porcentaje de mujeres que participan en Asambleas municipales y comunitarias
13	Porcentaje de mujeres que participan en Reuniones, talleres y consultas
14	Porcentaje de organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal

#### Porcentaje de mujeres en los Comités de Desarrollo Municipal

##### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal, instancia de asesoría del Concejo Municipal integrada por representantes de las instituciones públicas, organismos no gubernamentales, de la sociedad civil, y líderes micro regionales en materia del desarrollo del municipio.

##### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres en los Comités de Desarrollo Municipal

Denominador: Total de Miembros/as de los Comités de Desarrollo Municipal

Fuente de Información: Alcaldías

Responsable de construcción: Alcaldías

Periodicidad: Anual

### **Porcentaje de mujeres que representan a sectores sociales en los Comités de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de sectores sociales en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a sectores sociales en los Comités de Desarrollo Municipal

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a sectores en los Comités de Desarrollo Municipal

Fuente de Información: Alcaldías

Responsable de construcción: Alcaldías

Periodicidad: Anual

### **Porcentaje de mujeres que representan a Iglesias (católica o evangélicas) en los Comités de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de Iglesias (católica o evangélicas) en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a Iglesias (católica o evangélicas) en los Comités de Desarrollo Municipal

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a Iglesias (católica o evangélicas) en los Comités de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: Alcaldías

Responsable de construcción: Alcaldías

Periodicidad: Anual

### **Porcentaje de mujeres que representan a sectores privados en los Comités de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de sectores privados en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a sectores privados en los Comités de Desarrollo Municipal

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a sectores privados en los Comités de Desarrollo Municipal

Fuente de Información: Alcaldías

Responsable de construcción: Alcaldías

Periodicidad: Anual

### **Porcentaje de mujeres que representan a Organismos No Gubernamentales (ONG) en los Comités de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de Organismos No Gubernamentales (ONG) en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a Organismos No Gubernamentales (ONG) en los Comités de Desarrollo Municipal

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a Organismos No Gubernamentales (ONG) en los Comités de Desarrollo Municipal

Fuente de Información: Alcaldías

Responsable de construcción: Alcaldías

Periodicidad: Anual

**Porcentaje de mujeres que representan a gremios en los Comités de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de gremios en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a gremios en los Comités de Desarrollo Municipal

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a gremios en los Comités de Desarrollo Municipal

Fuente de Información: Alcaldías

Responsable de construcción: Alcaldías

Periodicidad: Anual

**Porcentaje de mujeres que representan a asociaciones en los Comités de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de asociaciones en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a asociaciones en los Comités de Desarrollo Municipal

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a asociaciones en los Comités de Desarrollo Municipal

Fuente de Información: Alcaldías

Responsable de construcción: Alcaldías

Periodicidad: Anual

**Porcentaje de mujeres que representan a Instituciones en los Comités de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como representantes de Instituciones en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que representan a Instituciones en los Comités de Desarrollo Municipal

Denominador: Total de hombres y mujeres que representan a Instituciones en los Comités de Desarrollo Municipal

Fuente de Información: Alcaldías

Responsable de construcción: Alcaldías

Periodicidad: Anual

### **Porcentaje de mujeres líderes territoriales que representan a territorios en los Comités de Desarrollo Municipal**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres como líderes territoriales en instancias de coordinación municipal; en este caso en el Comité de Desarrollo Municipal.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que participan como lideresas territoriales en los Comités de Desarrollo Municipal.

Denominador: Total de hombres y mujeres que participan como líderes territoriales en los Comités de Desarrollo Municipal.

Fuente de Información: CDM y Equipo de Planificación Municipal.

Responsable de construcción: Equipo de Planificación Municipal.

Periodicidad: Anual

### **Porcentaje de mujeres que participan en Mesas Sectoriales**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en mecanismos de concertación y consulta; en este caso en Mesas Sectoriales.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que participan en Mesas Sectoriales.

Denominador: Total de hombres y mujeres que participan en Mesas Sectoriales.

Fuente de Información: CDM y Equipo de Planificación Municipal.

Responsable de construcción: Equipo de Planificación Municipal.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres que participan en Cabildos Municipales**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en mecanismos de concertación y consulta; en este caso en Cabildos Municipales.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que participan en Cabildos Municipales.

Denominador: Total de hombres y mujeres que participan en Cabildos Municipales.

Fuente de Información: CDM y Equipo de Planificación Municipal.

Responsable de construcción: Equipo de Planificación Municipal.

Periodicidad: Anual.

## **Porcentaje de mujeres que participan en Asambleas municipales y comunitarias**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en mecanismos de concertación y consulta; en este caso en Asambleas municipales y comunitarias.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que participan en Asambleas municipales y comunitarias.

Denominador: Total de hombres y mujeres que participan en Asambleas municipales y comunitarias.

Fuente de Información: CDM, Equipo de planificación o de relaciones con la comunidad de la Alcaldía

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía

Periodicidad: Anual

## **Porcentaje de mujeres que participan en reuniones, talleres y consultas**

### Descripción del Indicador:

Mide el grado de participación de las mujeres en mecanismos de concertación y consulta; en este caso en reuniones, talleres y consultas.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Mujeres que participan en reuniones, talleres y consultas.

Denominador: Total de hombres y mujeres que participan en reuniones, talleres y consultas.

Fuente de Información: CDM, Equipo de planificación o de relaciones con la comunidad de la Alcaldía

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía

Periodicidad: Anual

## **Porcentaje de organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal**

### Descripción del Indicador:

Mide el porcentaje de organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al nivel municipal.

### Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de Organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres en los distintos procesos de toma de decisiones al nivel municipal.

Denominador: Cantidad de Organizaciones de la sociedad civil que participan directamente en los distintos procesos de toma de decisiones al nivel municipal.

Fuente de Información: Comité de Desarrollo Municipal, Comisión de Género y Equipo de Planificación en la Alcaldía

Responsable de construcción: Equipo de Planificación de la Alcaldía

Periodicidad: Anual

#### 4. Cuarto eje temático: Acceso de las mujeres a los servicios municipales

El cuarto Eje temático “Acceso de las mujeres a los servicios municipales”, consiste en si las mujeres son o no beneficiadas por los diferentes servicios que prestan las municipalidades.

Comprende las siguientes variables: mujeres beneficiadas por los servicios tradicionales y de otro tipo que prestan las municipalidades, tales como recolección de basura, mercado, rastro, cementerio, registro civil y del ganado.

Este cuarto eje, contempla los indicadores siguientes:

**Recuadro 4**  
**Indicadores del acceso de las mujeres a los servicios municipales**

No.	Indicadores
1	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio de mercado
2	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio de recolección de basura
3	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio cementerio
4	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio rastro
5	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio registro civil
6	Porcentaje de Mujeres beneficiadas por el servicio registro de ganado

##### **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de mercado**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio del mercado.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de mercado con locales para comercio.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de mercado.

Fuente de Información: Registro de locatarias del mercado que lleva Servicios Municipales de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

##### **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de recolección de basura**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio de recolección de basura.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de recolección de basura.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de recolección de basura.

Fuente de Información: Registro de los que reciben el servicio de recolección de basura que lleva Servicios Municipales de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de cementerio**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio de cementerio

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de cementerio (son dueñas de lotes)

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de cementerio.

Fuente de Información: Registro de mujeres que son dueñas de lotes en el cementerio que lleva Servicios Municipales de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de rastro**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio de rastro

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de rastro

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de rastro

Fuente de Información: registro de los usuarios(as) del rastro municipal que lleva Servicios municipales de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de registro civil**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio de registro civil.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de registro civil.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de registro civil.

Fuente de Información: Registro civil de las personas que lleva la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Porcentaje de mujeres beneficiadas por el Servicio de registro de ganado**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer en los diferentes servicios que presta la municipalidad; en este caso se refiere al servicio de registro de ganado.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician del servicio de registro de ganado.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con el servicio de registro de ganado.

Fuente de Información: Registro de las personas que tienen registrado el fierro de su ganado en la Alcaldía.

Responsable de construcción: Servicios municipales de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

##### **5. Quinto eje temático: Nivel de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos**

El quinto Eje temático “Niveles de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de recursos humanos”, corresponde a aspectos relacionados con las políticas y estrategias municipales de recursos humanos que den oportunidades de empleo para las mujeres.

Comprende las siguientes variables: oportunidades de empleo de las mujeres como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos que se ejecutan en las municipalidades del país.

En el recuadro siguiente se muestran los indicadores elaborados para tal fin.

#### **Recuadro 5**

##### **Indicadores del nivel de representación y oportunidades de empleo como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos**

<b>No.</b>	<b>Indicadores</b>
1	Cuenta la municipalidad con una política de Recursos humanos municipal con enfoque de género
2	Porcentaje de mujeres beneficiadas con nuevos empleos en el período
3	Porcentaje de mujeres beneficiadas con cargos de dirección a partir del nuevo empleo en el período
4	Porcentaje de mujeres beneficiadas con movimientos de personal realizados en el período
5	Porcentaje de mujeres beneficiadas con cargos de dirección a partir del movimiento de personal realizado en el período

##### **Cuenta la municipalidad con una política de Recursos humanos municipal con enfoque de género**

Descripción del Indicador:

Mide si la municipalidad incorpora el enfoque de género en las Políticas de Recursos humanos municipales.

Formulación del Indicador:

Responde si la municipalidad ha incorporado el enfoque de género en las políticas de Recursos humanos municipal.

Fuente de Información: Departamento de Recursos Humanos de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.

Periodicidad: Trimestral.

##### **Porcentaje de mujeres beneficiadas con nuevos empleos otorgados en el período 2000-2004**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer con la política municipal de recursos humanos; en este caso se refiere a los nuevos nombramientos habidos en el período 2000-2004.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician con nuevos empleos otorgados en la municipalidad en el período 2000-2004.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con los nuevos empleos otorgados en el período 2000-2004.



Fuente de Información: Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía.  
Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.  
Periodicidad: Trimestral.

#### **Porcentaje de mujeres beneficiadas con cargos de dirección en el período 2000-2004**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer con la política municipal de recursos humanos; en este caso se refiere a los nuevos nombramientos habidos en el período 2000-2004 en cargos de dirección.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician con nuevos empleos otorgados en la municipalidad en el período 2000-2004 en cargos de dirección.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con los nuevos empleos otorgados en cargos de dirección en el período 2000-2004.

Fuente de Información: Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía.  
Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.  
Periodicidad: Trimestral.

#### **Porcentaje de mujeres beneficiadas con movimientos de personal habidos en el período 2000-2004**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer con la política municipal de recursos humanos; en este caso se refiere a los movimientos de personal habidos en el período 2000-2004.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician con movimientos de personal habidos en la municipalidad en el período 2000-2004.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con movimientos de personal habidos en la municipalidad en el período 2000-2004.

Fuente de Información: Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía.  
Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.  
Periodicidad: Trimestral.

#### **Porcentaje de mujeres beneficiadas con ascensos a cargos de dirección cuando se dio el movimiento de personal en el período 2000-2004**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de beneficio que tiene la mujer con ascensos a cargos de dirección a partir del movimiento de personal habido en la municipalidad en el período 2000-2004 en cargos de dirección.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que se benefician con nuevos empleos en cargos de dirección con el movimiento de personal habido en la municipalidad en el período 2000-2004.

Denominador: Total de hombres y mujeres beneficiadas con ascensos a cargos de dirección con el movimiento de personal habido en la municipalidad en el período 2000-2004.

Fuente de Información: Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía.  
Responsable de construcción: Administración de la Alcaldía.  
Periodicidad: Trimestral.

## 6. Sexto eje temático: Indicadores de identidad de Género

El sexto eje temático se refiere a indicadores de identidad de género. Estos indicadores hacen referencia al cuerpo de ideas, paradigmas, creencias que sustentan las brechas de género anteriormente presentadas. Se trata de percepciones sobre aspectos claves de la identidad y subjetividad femenina y masculina, que marcan las pautas de las autovaloraciones, autoestima y valoración de mujeres y hombres.

Estos indicadores deben aplicarse a través de una encuesta de percepciones de género a los actores que intervienen en la planificación del desarrollo en los municipios del país o bien podría aplicarse a ciudadanos hombres y mujeres del país para ser procesados con el SPSS.

Se consideró útil presentar algunos de los indicadores de identidad de género existentes<sup>4</sup>, independientemente que no se hayan medido para este estudio.

**Recuadro 6**  
**Indicadores de identidad de Género**

No.	Indicadores
1	Percepción sobre los estereotipos de género
2	Transmisión de estereotipos en la socialización de género
3	Percepción de los roles de género
4	Reconocimiento de derechos sexuales
5	Reconocimiento de derechos reproductivos
6	Percepción sobre el abuso sexual
7	Percepción sobre violencia en las relaciones entre hombres y mujeres
8	Percepción sobre la participación de la mujer en la gestión municipal
9	Percepciones sobre género en el trabajo

### Percepción sobre estereotipos de género

Descripción del Indicador:

Precisa las modificaciones que hombres y mujeres experimentan en su percepción sobre los estereotipos de género

Formulación del Indicador:

Análisis de la percepción por sexo de los diferentes estereotipos de género, con porcentajes por cada uno

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género o taller.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

### Transmisión de estereotipos en la socialización de género

<sup>4</sup> Estos indicadores se manejaron en el Diagnóstico de Género en 15 municipios del país, PRODELSA, Febrero, 2004.

Descripción del Indicador:

Mide los cambios en el nivel de aceptación que hombres y mujeres tienen sobre los estereotipos de género que forman parte de la cultura nicaragüense.

Formulación del Indicador:

Análisis de la percepción por sexo de los estereotipos de género que se transmiten como parte de la herencia cultural, de manera cuantitativa o cualitativa.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y/o Taller.

Responsable de construcción: Comisión de Género y CDM y Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

### **Percepción sobre roles de género**

Descripción del Indicador:

Precisa las modificaciones en la percepción que hombres y mujeres tienen sobre los roles de género existentes.

Formulación del Indicador:

Análisis de la percepción por sexo de los diferentes roles de género, con porcentajes específicos por cada uno de ellos o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y/o Taller.

Responsable de construcción: Comisión de Género y CDM, y Equipo de Planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

### **Reconocimiento de derechos sexuales**

Descripción del Indicador:

Muestra de qué manera hombres y mujeres valoran los derechos sexuales de las personas de cada sexo.

Formulación del Indicador:

Análisis de la percepción por sexo de los derechos sexuales de hombres y mujeres, con porcentajes específicos por cada uno de ellos o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y/o Taller.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

### **Reconocimiento de derechos reproductivos**

Descripción del Indicador:

Muestra de qué manera hombres y mujeres valoran los derechos sexuales de las personas de cada sexo.

Formulación del Indicador:

Análisis de la percepción por sexo de los derechos sexuales de hombres y mujeres, con porcentajes específicos por cada uno de ellos o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y/o talleres.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## **Percepción sobre el abuso sexual**

Descripción del Indicador:

Determina la valoración que hombres y mujeres hacen sobre el abuso sexual y sus diferentes expresiones en la sociedad.

Formulación del Indicador:

Análisis de la valoración que hombres y mujeres tienen de las diferentes expresiones de abuso sexual, con porcentajes específicos por cada una de ellas o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y talleres.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## **Percepción sobre la violencia en las relaciones entre hombres y mujeres**

Descripción del Indicador:

Precisa los cambios en la percepción que hombres y mujeres tienen sobre las situaciones de violencia que se manifiestan en las relaciones de poder entre las personas de uno y otro sexo.

Formulación del Indicador:

Análisis de la valoración que hombres y mujeres tienen sobre las diferentes expresiones de violencia en las relaciones entre los primeros y las segundas, con porcentajes específicos por cada una de ellas o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y talleres.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## **Percepción sobre la participación de la mujer en la gestión municipal**

Descripción del Indicador:

Mide los cambios en las diferentes percepciones que hombres y mujeres tienen sobre la participación de la mujer en la gestión municipal.

Formulación del Indicador:

Análisis de la valoración que hombres y mujeres tienen sobre el género aplicado en la gestión municipal, con porcentajes específicos por cada una de las manifestaciones del mismo o de manera cualitativa con testimonios.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y talleres.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## **Percepción sobre género y trabajo**

Descripción del Indicador:

Mide los cambios en las diferentes percepciones que hombres y mujeres tienen sobre el género y sus manifestaciones en el entorno laboral.

Formulación del Indicador:

Análisis de la valoración que hombres y mujeres tienen sobre el género aplicado en el entorno laboral, con porcentajes específicos por cada una de las manifestaciones del mismo.

Fuente de Información: Encuesta de Percepción de Género y talleres.

Responsable de construcción: Comisión de Género, CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Al inicio y final de los cuatro años de la administración.

## 7. Indicadores de Acceso a Recursos y Servicios del Desarrollo

La Línea de base contempla otros aspectos relacionados con variables demográficas, económicas y sociales que repercuten en el nivel local, y aspectos relacionados con las leyes y normativas favorables a la participación de las mujeres en la toma de decisiones, en la postulación de candidaturas y en el acceso al poder, y con leyes y normativas nacionales favorables a la incorporación de un enfoque de equidad entre los géneros en la planificación local, en las políticas y planes de los gobiernos locales.

Estos indicadores se muestran en el recuadro siguiente.

**Recuadro 7**  
**Indicadores de Acceso a Recursos y Servicios del Desarrollo**

No.	Indicadores
1	Acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra.
2	Brecha de género en el tamaño promedio de explotaciones agropecuarias por sexo.
3	Número de políticas y estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a la educación.
4	Número de políticas y estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a la salud.
5	Número de políticas y estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo.
6	Número de políticas y estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a la tierra.
7	Número de políticas y estrategias que favorezca el acceso de las mujeres al crédito.
8	Acceso de las mujeres al crédito agropecuario.
9	Tasa global de analfabetismo por sexo.
10	Acceso de mujeres a servicios de salud por sexo.
12	Cobertura de servicios de salud reproductiva.
11	Acceso a servicios productivos por sexo.
12	Brecha en la Jefatura de hogares.

A continuación se describen estos indicadores.

### **Acceso de mujeres a la propiedad de la tierra**

Descripción del Indicador:

Proporción o porcentaje de mujeres que son propietarias de tierra.

Formulación del Indicador:

Numerador: Número de mujeres propietarias de tierra.

Denominador: Número de hombres y mujeres propietarias de tierra.

Fuente de Información: Censo Agropecuario. 2001. SISCAT cuando esté cubierto todo el municipio.

Responsable de construcción: INEC y Alcaldías cuando completen el SISCAT.

Periodicidad: Cada diez años cuando se realice un censo agropecuario. Anual con la información que arroje el SISCAT en cada municipio.

### **Brecha de género en el tamaño promedio de explotaciones agropecuarias**

Descripción del Indicador:

Diferencia entre el tamaño promedio de explotaciones agropecuarias de hombres y de mujeres.

Formulación del Indicador:

Tamaño promedio en manzanas de las explotaciones agropecuarias de los hombres menos el tamaño promedio en manzanas de las explotaciones agropecuarias de las mujeres.

Fuente de Información: Censo Agropecuario. Alcaldía cuando complete el SISCAT.

Responsable de construcción: Alcaldía cuando complete el SISCAT.

Periodicidad: Cada diez años cuando se realice un censo agropecuario. Anual con la información que arroje el SISCAT en cada municipio.

### **Número de políticas o estrategias municipal que favorezcan el acceso de las mujeres a servicios de educación**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso de las mujeres a servicios de educación propiciado por los sectores y las municipalidades en los municipios; en este caso se refiere a los municipios que cuentan con alguna política o estrategia municipal que favorece el acceso de las mujeres a servicios de educación.

Formulación del Indicador:

Cantidad de políticas o estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a servicios de educación.

Fuente de Información: Alcaldía y Delegación o Secretaría de Educación, Cultura y Deportes.

Responsable de construcción: Alcaldías y Delegación o Secretaría del MECD.

Periodicidad: Anual.

### **Número de políticas o estrategias municipales que favorezcan el acceso de las mujeres a servicios de salud**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso de las mujeres a servicios de educación propiciado por las municipalidades en los municipios; en este caso se refiere a la existencia de alguna política o estrategia municipal que favorece el acceso de las mujeres a servicios de salud.

Formulación del Indicador:

Cantidad de políticas o estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a servicios de salud.

Fuente de Información: CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Número de políticas o estrategias municipales que favorezcan el acceso de las mujeres a empleo**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso de las mujeres a empleo propiciado por las municipalidades en los municipios; en este caso se refiere a la existencia de alguna política o estrategia municipal que favorece el acceso de las mujeres a servicios de empleo.

Formulación del Indicador:

Cantidad de políticas o estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a servicios de empleo.

Fuente de Información: CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual

### **Número de políticas o estrategias municipales que favorezcan el acceso de las mujeres a la tierra**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso de las mujeres a la tierra propiciado por las municipalidades en los municipios; en este caso se refiere a la existencia de alguna política o estrategia municipal que favorece el acceso de las mujeres a la tierra.

Formulación del Indicador:

Cantidad de políticas o estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a la tierra.

Fuente de Información: CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Número de políticas o estrategias municipales que favorezcan el acceso de las mujeres a crédito.**

Descripción del Indicador:

Mide el grado de acceso de las mujeres a crédito propiciado por las municipalidades en los municipios; en este caso se refiere a la existencia de alguna política o estrategia municipal que favorece el acceso de las mujeres a crédito.

Formulación del Indicador:

Cantidad de políticas o estrategias que favorezcan el acceso de las mujeres a crédito.

Fuente de Información: CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Acceso de las mujeres a asistencia técnica y/o capacitación agropecuaria**

Descripción del Indicador:

Proporción de mujeres que han recibido asistencia técnica y/o capacitación agropecuaria.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que han recibido asistencia técnica y/o capacitación en el municipio.

Denominador: Cantidad de hombres y mujeres que han recibido asistencia técnica y/o capacitación en el municipio.

Fuente de Información: Censo Agropecuario. Organizaciones e instituciones que brindan servicios de asistencia técnica en los municipios, CDM y Comisión de Producción o Económica.

Responsable de construcción: Equipo de planificación de la Alcaldía.

Periodicidad: Anual.

### **Acceso de mujeres al crédito agropecuario**

Descripción del Indicador:

Proporción de mujeres que obtuvieron crédito agropecuario.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres que recibieron crédito.

Denominador: Total de productores hombres y mujeres que recibieron crédito.

Fuente de Información: Censo Agropecuario. Instituciones financieras no convencionales de cada municipio: Cooperativas, bancos comunales, etc.

Responsable de construcción: Comisión de Producción o Económica del CDM y Equipo de Planificación de la Alcaldía

Periodicidad: Anual

### **Analfabetismo en el municipio por sexo**

Descripción del Indicador:  
Proporción o porcentaje de mujeres analfabetas.  
Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de mujeres analfabetas en el municipio  
Numerador: Total de analfabetas hombres y mujeres analfabetas en el municipio  
Fuente de Información: Delegación Municipal del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes  
Responsable de construcción: Comisión Social o de Educación. CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía.  
Periodicidad: Anual

### **Acceso de mujeres a servicios de salud en el municipio**

Descripción del Indicador:  
Proporción o porcentaje de mujeres que tienen acceso a servicios de salud.  
Formulación del Indicador:  
Numerador: Número de mujeres con acceso a servicios de salud.  
Numerador: Total de hombres y mujeres con acceso a servicios de salud.  
Fuente de Información: Comisión sectorial del CDM y SILAIS en el municipio.  
Responsable de construcción: CDM y Equipo de Planificación Municipal.  
Periodicidad: Anual.

### **Acceso a servicios de salud reproductiva**

Descripción del Indicador:  
Determina el nivel de acceso de las mujeres a los servicios de salud reproductiva dirigidos específicamente hacia ellas.  
Formulación del Indicador:  
Análisis de la cobertura de servicios públicos de salud reproductiva dirigidos específicamente a mujeres, con porcentajes de su cobertura por cada uno.  
Fuente de Información: Comisión Social/Salud del CDM y Delegación del MINSA  
Responsable de construcción: Delegación del Ministerio de Salud del Municipio y Equipo de planificación de la Alcaldía  
Periodicidad: Anual

### **Acceso de mujeres a servicios de educación**

Descripción del Indicador:  
Proporción o porcentaje de mujeres que tienen acceso a servicios de educación.

Formulación del Indicador:  
Numerador: Número de mujeres con acceso a servicios de educación.  
Numerador: Total de hombres y mujeres con acceso a servicios de educación.

Fuente de Información: Delegación Municipal del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.  
Responsable de construcción: Comisión Sectorial de Educación. Comité de Desarrollo Municipal. CDM y Equipo de planificación de la Alcaldía  
Periodicidad: Anual.

### **Brecha en la jefatura de hogares**

Descripción del Indicador:



Se calcula el porcentaje de hombres y de mujeres que son jefes de hogares por separado y se compara.

Formulación del Indicador:

Numerador: Cantidad de hogares en el municipio con jefatura de de mujeres y de hombres.

Denominador: Total de hogares en el municipio.

Fuente de Información: Censo de Población del país.

Responsable de construcción Equipo de planificación de la Alcaldía, Comisión de Género y CDM.

Periodicidad: Cuando se realice el censo nacional de población.

## SEGUNDA PARTE: RESULTADOS DE LA LINEA DE BASE

### CAPITULO I: CARACTERIZACION DEL MUNICIPIO DE CIUDAD SANDINO

El municipio de Ciudad Sandino fue creado como un Distrito del municipio de Managua el 4 de abril de 1989, fecha en que fueron creados los siete Distritos de Managua, entre ellos el Distrito I o Ciudad Sandino. Fue hasta después del 2000 que se creó el municipio de Ciudad Sandino en lo que era el Distrito I del municipio de Managua.

#### 1. Características geográficas

El municipio de Ciudad Sandino está ubicado en el departamento de Managua. Una "caracterización territorial", ejecutada por el "Comité Municipal para el Desarrollo de Ciudad Sandino" (financiado por Ayuda Popular Noruega) . del INETER y de la Alcaldía de Managua, indica que Ciudad Sandino está ubicado entre los paralelos 12' 05' y los 12' 12' de latitud norte y los 86' 25' y los 86' 19' de longitud Oeste, en el extremo noroccidental de Managua capital. Ciudad Sandino limita al norte con el Municipio de Mateare; al sur con las comarcas de Chiquilistagua y Nejapa; al Este con el Distrito II de Managua y al Oeste con el Municipio de Villa Carlos Fonseca. El sector poblado de Ciudad Sandino está situado desde el kilómetro nueve hasta el 13 y medio sobre la llamada Carretera Nueva a León por el lado noroeste.

Sin embargo, los límites municipales de Ciudad Sandino, según el Instituto de Estudios Territoriales (INETER), son los siguientes: Con Villa Carlos Fonseca Amador "El límite se inicia en la comunidad de Argelia en su punto con coordenadas 86', 26', 29', Oeste y 17', 57', 05', Norte, sigue en dirección norte pasando por la localidad de Santa Luisa, río El Carmen hasta la confluencia de las quebradas El Porvenir y El Hule, sigue aguas arriba de El Porvenir hasta llegar a la confluencia de una quebrada sin nombre, luego en dirección noroeste a 2.5 kms. Hasta interceptar el camino en dirección noreste 9.3 kms. hasta interceptar el parte aguas de las Sierras de Managua, en comarca Berlín, continúa sobre dicho parte aguas en dirección noroeste hasta interceptar la Carretera Vieja a León, sigue sobre dicha carretera 0.5 kms. en dirección Oeste interceptando nuevamente el parte aguas sobre el que sigue en dirección noroeste hasta llegar a un cruce de caminos a 0.2 kms. al Oeste de la Capilla El Anzuelo, en un punto con coordenadas 86', 23', 54', Oeste y 12', 07', 25', Norte. Punto final de este límite.

El área urbana está integrada por Ciudad Sandino (zonas del I al VII); Bella Cruz, zona ocho; Bel Amanecer, zona nueve; Vista Hermosa, zona 10; Enrique Smith (zona 11; Eduardo Contreras (conocido como "Satélite Asososca") y La Gruta. El famoso Asentamiento "Tangará" está situado en Zona Siete.

Los Asentamientos Carolina Calero, Pedro Joaquín Chamorro, Carden y "Gaspar García Laviana" están situados en la llamada Zona Siete (Ciudad Sandino).

En la Zona 3 se sitúa la llamada "Villa Democracia". En la Zona Cinco, por ejemplo, están situados los Asentamientos "Carolina Calero I" y "Cuatro de Abril".

En la Zona 6 se ubican los Asentamientos "Carolina Calero 2" y Roberto Clemente. En la Zona 2 se encuentra el llamado "Reparto San Joaquín".

En la Zona 11 se aloja el Asentamiento "Enrique Smith".

En la Zona I se levantan las casas del Asentamiento "Motastepe Norte", uno (los últimos vecindarios en organizarse en Ciudad Sandino).

Se agrega recientemente el nuevo Barrio Nueva Vida, integrado con pobladores, como dije, llegados de de la Costa del Lago de Managua por las inundaciones ocasionadas por el Huracán "Mitch".

Las comarcas son: Trinidad Central Trinidad Norte, Cuajachillo No.1, Cuajachillo No. 2, Filos de Cuajachillo y Mira flores.

Los Filos Cuajachillo tienen una ubicación original, precisamente, al borde de los llamados "Filones de El Crucero", los cuales forman una especie de arco desde su inicio en las cercanías de Ticuantepe y su final en el Lago de Managua, pasando, por supuesto, en territorio de Mateare.

## **2. Datos de Población**

Según el Instituto de Estadísticas Censos, en 1995 habían 69,373 pobladores, en este municipio, sin embargo, en el mismo año de 1995, la alcaldía de Managua estimaba la cantidad de pobladores en 128, 544 en las áreas urbanas, sin incluir población rural.

De acuerdo a información de la Alcaldía de Ciudad Sandino<sup>5</sup>, el 55% de la población son mujeres y el 45% hombres. Es de destacarse que el origen del municipio ha estado ligado a diversos desastres naturales, antes de 1979, fue conocido por OPEN 3, nombre que se debe al proyecto de Operación de Emergencia Nacional, creado por el Gobierno de esa época, en respuesta a la inundación que se produjo en el lago de Managua, en 1970.

Posteriormente, durante al Huracán Mitch, a pesar de no haber sido afectada, fueron trasladadas más de mil familias (cerca de 7,000 personas) de la ciudad de Managua, las cuales dieron origen al asentamiento Nueva Vida.

La población del municipio de Ciudad Sandino se ha duplicado en los últimos 10 años. Está integrado por 22 barrios distribuidos en zonas con características socioeconómicas distintas. A Ciudad Sandino se le considera una "ciudad dormitorio" debido a que diariamente se desplazan muchos de sus pobladores al municipio de Managua a trabajar o a estudiar.

## **3. Jefatura de hogares**

Según se menciona en el Informe de Misión de Rosa Ana Cervera Z. "integración de la perspectiva de Género" (6), el 48% de las familias de Ciudad Sandino la Jefa de Hogar es una mujer, teniendo entre las familias un peso importante los matrimonios jóvenes.

## **4. Analfabetismo en el municipio**

Debido a que el municipio de Ciudad Sandino se constituye como tal después de haberse realizado el Censo Nacional de Población en 1995, no se cuenta con información sobre las características educativas de su población. Sin embargo, a manera de ilustración se presentan algunos indicadores del nivel departamental de Managua que permiten visualizar la brecha de género existente en la dimensión de la Educación.

Según los datos del VII Censo Nacional de Población (1995), en el departamento de Managua, el 26.0% de la población de 15-64 años es analfabeta, siendo este porcentaje menor en las mujeres (40.87%) que en los hombres (59.13%). Esta brecha es positiva para las mujeres tanto en el sector urbano como en el rural.

## **5. Brecha de género en el acceso a servicios de Educación en el municipio**

Indicadores de Educación del municipio de Ciudad Sandino más recientes obtenidos son del 2001. Ellos muestran una brecha de género positiva para las mujeres en todos los niveles educativos. Así, en el nivel de preescolar, la tasa de matrícula es mayor en las mujeres (35.3) que en los hombres (34.8); y el índice de retención en ese mismo nivel es también mayor en las mujeres (87.6), que en los hombres (85.9).

En el nivel de primaria, la tasa de matrícula en las mujeres es levemente mayor que en los hombres; y el índice de retención en ese mismo nivel es también mayor en las mujeres (95.1), que en los hombres (93.3). En el nivel de secundaria, la tasa de matrícula en

---

<sup>5</sup> Datos extraídos de hoja Ficha Básica de Perfil de Proyecto de "Reubicación de botadero municipal" del PIMM 2005-2008 de Ciudad Sandino.

<sup>6</sup>Asistencia Técnica Europea. PROMAPER. Diciembre 2002 a Enero 2003.

las mujeres es mayor que en los hombres; y el índice de retención en ese mismo nivel es también mayor en las mujeres (93.6), que en los hombres (90.1).

**Cuadro 1**  
**Ciudad Sandino: Indicadores de Educación en el 2001**

<b>Indicadores Educativos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Tasa bruta de matrícula en Preescolar	34.8	35.3	35.0
Índice de retención en Preescolar	85.9	87.6	86.7
Tasa bruta de matrícula en Primaria	104.0	104.8	104.4
Índice de retención en Primaria	93.3	95.1	94.2
Tasa bruta de matrícula en Secundaria	41.5	48.5	45.0
Índice de retención en Secundaria	90.1	93.6	91.9
Matrícula total en Educación Técnica	52.1	47.8	49.9

Fuente: INEC, 2002 y EMNV, PROMAPER/UE, 2003.

En Ciudad Sandino no hay oferta pública de educación de adultos, sin embargo la iniciativa comunitaria suple esta carencia a través de organizaciones no gubernamentales como el Centro de Educación y Capacitación Integral Hermana Maura Clark (CECIM) que desarrolla un programa de Educación de Adultos en el municipio. Según este organismo, en el 2001 la tasa de retención del segundo nivel e las mujeres era del 87% y el porcentaje de aprobadas era del 94%. Mientras que en el tercer nivel en el grupo de las mujeres los indicadores de retención y de aprobación son un poco menor, siendo la retención del 85% y la aprobación del 89%. Estos indicadores no pudieron compararse con el de hombres por no haber podido conseguirse.

## **6. Morbilidad**

Las enfermedades más comunes en Ciudad Sandino son las derivadas de las malas condiciones de habitabilidad de las viviendas (respiratorias, alérgicas, etc.), seguidas de las diarreicas y parasitosis y las enfermedades de transmisión vectorial (ETV), consecuencia de la insuficiencia o inexistencia del servicio de agua potable de malos usos higiénicos saludables (PROMAPER/UE, 2003).

Según las estadísticas que lleva el nivel central del Ministerio de Salud (MINSA) las principales enfermedades que se atienden en el país son las infectocontagiosas. En el cuadro siguiente se presenta el total de casos de IRA y de EDA atendidos en el municipio, en el departamento y a nivel del país.

Los casos de infecciones respiratorias agudas (IRA) atendidas en Ciudad Sandino en el 2003 son un poco más que los atendidos en el 2002, mientras que los casos de enfermedades diarreicas Agudas (EDA) atendidos en el 2003 son un poco menos que los atendidos en el 2002 (ver cuadro 2 ).

**Cuadro 2**  
**Casos de IRA y EDA atendidos por el SILAIS del municipio de Ciudad Sandino, por MINSA en el departamento y en el país.**  
**Año 2002.**

Indicadores	2002			2003		
	Municipio de Ciudad Sandino	Departamento de Managua	País	Municipio de Ciudad Sandino	Departamento de Managua	País
Casos de Infecciones Respiratorias agudas atendidos (IRA)	20,851	307,549	1,636,762	22,395	323,187	-
Casos de Enfermedades infecciosas agudas atendidas (EDA)	2,396	43,531	265,401	2,351	44,451	260,624

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005.

Las estadísticas del MINSA Central también muestran que los casos de malaria atendidos en el 2002 han disminuido a la quinta parte de lo que se atendía en el 2000. Mientras que los casos atendidos por dengue casi se triplican en el 2001 y disminuyen en el 2002. Los casos de tuberculosis han disminuido levemente.

**Cuadro 3**  
**Casos atendidos en el departamento de Managua incluyendo Ciudad Sandino. Años 2000, 2001 y 2002**

Indicadores	2000	2001	2002
Casos de Malaria	136.5	48.1	23.9
Casos de Dengue	15.0	42.3	14.9
Casos de Tuberculosis	26.4	29.5	25.9

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005.

#### **7. Cuenta el municipio con alguna política o estrategia municipal que favorezca el acceso de las mujeres a servicios de Salud**

La Alcaldía no cuenta con políticas o estrategias para que las mujeres tengan acceso a la salud, sin embargo, el MINSA plantea que ellos desarrollan programas particulares de beneficio a las mujeres a través del servicio que prestan los Centros de Salud y el Hospital.

De acuerdo con los indicadores relacionados con la Salud y particularmente con la salud reproductiva, el Hospital de Ciudad Sandino cuenta con estadísticas de salud desagregadas por sexo.

#### **Cobertura de captación precoz del embarazo**

La Dirección de estadísticas del MINSA a nivel central sistematiza la información enviada por todos los SILAIS del país. A través de esta instancia se pudo obtener datos recientes de los años 2000, 2001 y 2002 sobre algunos indicadores relacionados con la cobertura de captación precoz del embarazo, la cobertura de partos institucionales brindada por el SILAIS del municipio de Ciudad Sandino y otros indicadores.

Como se observa en el cuadro siguiente, el número de embarazos esperados en el 2002 en el municipio de Ciudad Sandino es mayor que el número esperado en el 2000. También se observa que los primeros controles realizados por la institución en el municipio son menores que los embarazos esperados en los años 2000 y 2002. Es importante destacar que los niveles de cobertura

de captación precoz del embarazo son bajos, menores del 50%, siendo mayor el logrado en el 2000 con relación a los años 2001 y 2002.

**Cuadro 4**

**Municipio de Ciudad Sandino: Cobertura de captación precoz del embarazo, SILAIS de Ciudad Sandino. Años 2000, 2001 y 2002.**

<b>Indicadores</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Primer control en el primer trimestre del embarazo	638	505	637
Embarazos esperados	2,004	-	2,143
Cobertura de captación precoz del embarazo *	31.8	25.2	29.7

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005. \* Se calcula dividiendo el total de primeros controles realizados en el primer trimestre del embarazo sobre el total de embarazos esperados en el año, por cien.

#### **Cobertura de parto institucional**

En el cuadro siguiente se muestra el nivel de cobertura de parto institucional en el municipio de Ciudad Sandino durante los años 2000, 2001 y 2002. Como se observa, el número de nacimientos atendidos por las instituciones del MINSA en el municipio son menores que los partos esperados en los años 2000 y 2002. En cuanto a la cobertura de parto institucional ésta es menor en el 2002 con relación a la del 2001 y 2000.

**Cuadro 5**

**Municipio de Ciudad Sandino: Cobertura de parto institucional, SILAIS de Ciudad Sandino. Años 2000, 2001 y 2002.**

<b>Indicadores</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Nacimientos atendidos	1,914	1,863	1,861
Partos esperados	1,805	-	1,931
Cobertura de parto institucional*	106.0	103.2	96.4

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005. \* La fórmula utilizada es número de nacimientos atendidos sobre partos esperados por 100. <sup>7</sup>

#### **Acceso a servicios de salud reproductiva**

Las mujeres accedan a programas de Salud Reproductiva que son dirigidos únicamente a las mujeres. Entre estos programas están los siguientes: atención especializada de ginecología, atención prenatal, atención a parto y atención al puerperio.

<sup>7</sup> Por no disponer de partos institucionales a nivel municipal, la Dirección de Estadísticas del MINSA utiliza los nacimientos institucionales del SINEVI en el numerador.

A través de la Oficina de Estadística del Ministerio de Salud (MINSA) se logró obtener algunos indicadores relacionados con la cobertura de planificación familia. Los datos se muestran en el cuadro siguiente. Ellos muestran que la población de mujeres en edad fértil (MEF) en el 2000 era de 16,664, el total de primeros controles de fertilidad brindados por las instituciones de Salud Pública en el municipio en ese mismo año son 2,596 lo que significa que el nivel de la cobertura de planificación es baja de 15.6. A como se observa en el mismo cuadro el nivel de cobertura de planificación familiar en el 2002 es mayor que en el 2001 y el 2000.

**Cuadro 6**  
**Municipio de Ciudad Sandino: Cobertura de Planificación familiar. Años 2000, 2001 y 2002.**

<b>Indicadores</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Total de primeros controles de fertilidad	2,596	2,898	3,440
Población de mujeres en edad fértil (MEF) de 15 a 49 años	16,664	-	18,116
Cobertura de planificación familiar*	15.6	17.4	19.0

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005. \* Se calcula dividiendo el total de primeros controles de fertilidad sobre la población de mujeres en edad fértil, por cien.

### **Fecundidad adolescente**

En cuanto a la fecundidad adolescente, los datos que se presentan en el cuadro 11 muestran que en el 2001 se atendieron menos casos de nacimientos de adolescentes que los atendidos en 1998, siendo la diferencia entre ambos años de -1.4.

Es importante señalar que la edad mediana de primera relación sexual de mujeres de 20 a 24 años es de 18.7 años en 1998 y en el 2001 de 18.9 años (ver cuadro 11).

**Cuadro 7**  
**Municipio de Ciudad Sandino: Indicadores de la Fecundidad Adolescente. Años 1998 y 2001.**

<b>Indicadores</b>	<b>1998</b>	<b>2001</b>	<b>Variación</b>
Nacidos (as) de adolescentes	30.4	28.6	-1.4
Adolescentes alguna vez embarazadas	24.6	20.6	-4.0
Edad mediana de primera relación sexual de mujeres de 20-24 años	18.7	18.9	0.2

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005.

### **Atención a la mujer**

Un resumen de los indicadores de atención a la mujer en el municipio de Ciudad Sandino en el 2003 se presentan en el cuadro siguiente. Los datos nos muestran que el mayor porcentaje de cobertura se logra en el control prenatal, 69.2%. Los otros indicadores son menores del 50.0%. Llama la atención que el indicador de parto institucional sobre pasa el 100%.

**Cuadro 8**  
**Municipio de Ciudad Sandino: Indicadores de atención a la mujer. Año 2003**

<b>Indicadores</b>	<b>2003</b>
Captación precoz del embarazo	34.0
Control prenatal	69.2
Planificación familiar	18.7
Parto institucional	108.7

Fuente: Dirección de Estadísticas. Ministerio de Salud, 2005.

Otros programas desarrollados en el municipio de Boaco por las instituciones de salud pública y que benefician solo a las mujeres son: detección temprana del cáncer de mamas y detección temprana del cáncer cérvico uterino.

### **8. Brecha de género en el acceso a servicios de Salud en el municipio**

Ciudad Sandino cuenta con un hospital primario y tres puestos de salud. El Hospital Nilda Patricia Velasco de Zedillo funciona con las modalidades de consulta externa y emergencia. Además, realiza cursos de capacitación sobre temas de salud preventiva como enfermedades higiénicas ambientales, primeros auxilios y zoonosis, dirigidas tanto al personal sanitario como a líderes comunitarios (PROMAPER/UE, 2003).

El hospital forma parte de la comisión sectorial de salud del Comité de Desarrollo Municipal y de la Comisión Intersectorial de Emergencia (PROMAPER/UE, 2003).

- **Acceso a servicios de salud reproductiva**

El Hospital Nilda Patricia Velasco de Zedillo dispone de servicios especializados de atención integral a la mujer, niño y adolescencia, y de parto de bajo riesgo. Además, realiza cursos de capacitación sobre temas de relacionados con la salud reproductiva, y sobre temas de violencia de género, dirigidas tanto al personal sanitario como a líderes comunitarios (PROMAPER/UE, 2003).

### **9. Acceso a programas de atención a la niñez**

El Ministerio de la Familia atiende en el municipio de Ciudad Sandino a 800 niños y niñas en el municipio a través de un programa de atención integral a la niñez conocido como PAININ. Dicho programa evalúa frecuentemente el estado nutricional y el desarrollo de los niños y niñas. Los Centros de atención a la niñez son catorce preescolares entre los que se encuentran: Carrusel de niños el Colibrí, el Pollito Juguetón, Génesis, Alfa y Omega, Lirio de Valles, Ternura, San Martín de Porres y Jehová Yireh, entre otros (Estadísticas de PAININ, 2005).

### **10. Características Socioeconómicas**

La economía del municipio se basa en el comercio y servicios que se prestan en las áreas sub urbanizadas y en una limitada y débil producción de granos básicos: maíz, frijol, sorgo, escobas y otros perecederos como sandía, tomate, chiltomas, plátanos y pipianes, entre otros. Existe una incipiente actividad ganadera mayor y menor. La comercialización de leña es otra fuente de subsistencia familiar.

Entre las actividades económicas que se destacan está la extracción de arena y piedra para la construcción, que se localiza a lo interno del municipio, en el cerro Motastepe y en los Planes de Cuajachillo.



Las instalaciones industriales que se localizan en la faja del acceso al municipio van desde la refinería ESSO y del Cerro Motastepe hasta el empalme con la carretera a Xiloá, industrias que se constituyen en un potencial económico.

El municipio cuenta con una Zona Franca textilera donde se supone se ha integrado a muchas mujeres del municipio.

Según una funcionaria de la Comisaría de la Mujer y la Niñez de Ciudad Sandino hay mucha violencia en el municipio que se genera particularmente en los hogares de mujeres que trabajan en la zona franca. Según esta funcionaria, el hecho de que las mujeres permanecen trabajando horas extras en las textileras para obtener más ingresos, provoca la llegada hasta muy noche, no siendo muy bien visto por cónyuges quienes se sienten desatendidos y provoca arrebatos de violencia contra las esposas trabajadoras (8).

---

<sup>8</sup>Informe de Misión. Integración de la perspectiva de género. Asistencia Técnica Europea. PROMAPER. Rosa Ana Cervera Zúmel. Diciembre 2002-Enero 2003. Pág. 85.

## **CAPITULO II. ACCESO DE LAS MUJERES AL PODER MUNICIPAL**

En esta Línea de Base se plantea como Objetivo identificar el nivel de acceso de las mujeres al poder político en el nivel municipal así como el acceso en las estructuras técnicas y administrativas del gobierno municipal, y en los niveles de organización comunitaria. Para el cumplimiento del mismo se miden los indicadores de acceso de la mujer al poder municipal descritos en el capítulo de indicadores.

A como se explica en la Metodología, los datos correspondientes a este capítulo se obtienen de dos fuentes: primaria y secundaria.

Es importante señalar que el Consejo Supremo Electoral, cada cuatro años, arroja datos sobre el número de alcaldes, vice alcaldes y concejales, según sexo y por municipio, correspondientes estos años a los años en que se dan elecciones para cargos públicos en el nivel municipal. La publicación más reciente corresponden al año 2000, año en que se dieron las últimas elecciones, las más próximas se tendrán una vez realizados los escrutinios electorales de las elecciones de noviembre del 2004, y de la publicación oficial de los resultados.

Para el levantamiento de la línea de base en lo que corresponde a este capítulo se tuvo varias limitaciones. Una limitación es que ninguna institución del estado se encarga de actualizar los datos referidos al acceso de las mujeres al poder municipal, y por consiguiente, ni las instituciones del estado en el municipio, ni las municipalidades dan cuenta de los cambios que se producen en los gobiernos municipales cuando se dan defunciones, sanciones o sustituciones de sus autoridades.

En cuanto a datos sobre el número de mujeres como Delegadas de instituciones del estado y como lideresas o miembras en las organizaciones comunitarias y territoriales, ninguna institución estatal las registra estadísticamente, ni las sistematiza.

Veamos a continuación los resultados en el municipio de Boaco.

### **1. Acceso de la mujer a cargos de elección en el municipio como: Alcaldesa y Vice Alcaldesa**

El acceso de la mujer al poder local en la mayoría de los municipios de Nicaragua es muy restringido. En el caso del municipio de Ciudad Sandino la Vice Alcaldesa es mujer y el cargo de Alcalde lo desempeña un hombre.

### **2. Funciones desempeña la Vice Alcaldesa en el Concejo Municipal y en la Alcaldía**

Las funciones que generalmente desempeña el vice alcalde o vice alcaldesa en un municipio se limitan a lo que el alcalde o alcaldesa le delegue. En el municipio de Ciudad Sandino, la Vice alcaldesa se encuentra activa en el Concejo Municipal, participando en las sesiones con voz, pero sin voto.

Según lo estipulado en la Ley de Municipios, la Vice Alcaldesa asume el cargo de Alcaldesa en funciones cuando el Alcalde se ausenta. Otras de las funciones que realiza son las siguientes: participa en el Comité de Desarrollo Municipal, atiende al Público y gestiona financiamiento para proyectos sociales ante organismos y agencias de cooperación internacional. Uno de estos proyectos es el proyecto “Entre amigas” que está en ejecución.

Un elemento importante de resaltar es que la Vice Alcaldesa, ha recibido capacitación en el tema de género.

**3. Concejales propietarias y suplentes en el municipio mujeres y, cuántas asisten con más frecuencia a las reuniones, cuántas pertenecen a comisiones y si han recibido capacitación en temas de género.**

En el municipio de Ciudad Sandino, son electos, nueve concejales(as) propietarios(as), sin incluir al Alcalde. En las elecciones municipales realizadas en el año 2000, resultaron electos mediante voto directo, nueve Concejales(as) propietarios(as), cada uno con sus respectivos suplentes. Actualmente hay seis Concejales hombres propietarios y tres Concejales mujeres propietarias; seis concejales hombres suplentes y tres concejalas mujeres suplentes.

**Cuadro 9**  
**Municipio de Ciudad Sandino: Integrantes del Concejo Municipal según sexo**

Integrantes del Concejo Municipal	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Alcalde	1	0	1
Vice Alcaldesa	0	1	1
Concejales/as propietarios/as incluyendo al alcalde	7	3	10
Concejales/as suplentes/as incluyendo a la vice alcaldesa	7	3	10
Secretario/a del concejo municipal	1	0	1

Fuente: Línea de Base en el municipio de Ciudad Sandino, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

Todos los Concejales(as), asisten a las sesiones del Concejo Municipal con bastante frecuencia. Además, ninguno de los Concejales y Concejalas son funcionarios de la Alcaldía.

Los nueve Concejales y Concejalas, sin incluir al Alcalde y a la Vice Alcaldesa, pertenecen a las comisiones permanentes de trabajo conformadas por el Concejo Municipal. En el cuadro siguiente se muestra la distribución de los concejales/as en las distintas comisiones permanentes, según el sexo.

**Cuadro 10**  
**Municipio de Ciudad Sandino: Integrantes de las Comisiones permanentes del Concejo Municipal según sexo**

Comisiones permanentes del Concejo Municipal	Concejales según sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Comisión de Gobernabilidad	2	1	3
Comisión Social	2	1	3
Comisión de Finanzas	2	1	3
Total	6	3	9

Fuente: Línea de Base en el municipio de Ciudad Sandino, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

Las tres Concejalas propietarias mujeres pertenecen a una Comisión diferente cada una, que son las siguientes: Comisión de Gobernabilidad, Comisión Social y Comisión de Finanzas. Dos de las comisiones, la de Asuntos Sociales y la de Finanzas, presupuesto e infraestructura, están presididas por hombres; mientras que la comisión de gobernabilidad es presidida por una mujer.

La distribución de las mujeres en las distintas comisiones obedece a la representatividad que ellas tienen en el concejo Municipal, del 33.3%, manteniendo esta misma proporción en todas las comisiones permanentes del concejo. Las Comisiones están integradas de la siguiente manera:

- Comisión de Asuntos Sociales: Pertenecen a esta comisión, una concejala mujer (33%) y dos hombres (67%).
- Comisión de Gobernabilidad: Está comisión está integrada por una mujer (25%) y tres hombres (75%).
- Comisión de Finanzas, Presupuesto e Infraestructura: Pertenecen a esta comisión una mujer (33%) y dos hombres (67%).

Tanto el Alcalde como los Concejales hombres, propietarios y suplentes, de Ciudad Sandino, no han recibido capacitación en el tema de género. De las tres concejales mujeres propietarias y de las tres suplentes, solo dos propietarias y una suplente, han recibido capacitaciones en temas de género. Esta capacitación incorporaba temáticas como: género, autoestima, liderazgo y otros; organizados en unos 10 a 12 módulos y fue impartida por la Fundación Violeta Barrios de Chamorro.

**Cuadro 11**

**Municipio de Ciudad Sandino: Concejales y concejalas que han recibido capacitación en temas de género, según sexo**

Integrantes del Concejo Municipal	Concejales según sexo Que han recibido capacitación sobre temas de género		Total
	Hombres	Mujeres	
Concejales propietarios	0	2	2
Concejales suplentes	0	1	1
Alcalde y Vice alcaldesa	0	1	2

Fuente: Línea de Base en el municipio de Ciudad Sandino, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

**4. Existencia en el municipio de otros órganos complementarios del gobierno municipal y si su dirigente y / o sus miembros es (son) mujer (es)**

En el municipio de Ciudad Sandino, no existen delegados territoriales. El Alcalde, desde las oficinas de la Alcaldía en la zona urbana del municipio, atiende a todo el territorio rural y urbano, con el apoyo de los concejales y funcionarios.

Existe en el municipio, una división organizativa por zonas territoriales, las cuales cuentan con una estructura organizativa, que participan en las diferentes actividades que convoca la municipalidad. En total son 70 líderes de territorios y zonas rurales; 26 (37%) son mujeres y 44 (63%) hombres. De las mujeres, 8 (31%) tienen cargos de coordinación y 18 (69%) tienen cargos de apoyo; mientras que de los hombres, 26 (59%) tienen cargo de coordinación y 18 (41%) tienen cargos de apoyo.

Cuadro 12

Municipio de Ciudad Sandino: Estructura de las comisiones territoriales según zona, cargos y sexo

Zona/ comunidad	Coordinador		Vice/Coord.		Secretario		Tesorero		Vocal	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Zona 3		1		1	1		1			2
Zona 4	1			1		1		1	1	
Zona 4		1		1	1				1	
Zona 5										
Zona 6	1			1	1		1			1
Zona 6		1	1			1				
Zona 7 Tangará		1		1		1				
Zona 7 Arenera		1		1		1				
Zona 7	1			1	1				2	
Zona 8		1		1		1				
Zona 8		1		1		1		1		
Zona 8	1			1	1			1		
Zona 9		1	1			1	1			
Zona 10		1		1						
Zona 13		1		1		1		1	1	
Nueva Vida 2da etapa		1		1	1					
Nueva Vida 3ra etapa	1			1		1		1	1	
Nueva Vida 4ta etapa	1			1	1		1		1	1
Totales	6	11	2	15	7	9	4	5	7	4

Fuente: Línea de Base en el municipio de Ciudad Sandino, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

### 5. Acceso de mujeres en la estructura administrativa de la Alcaldía

En la municipalidad de Ciudad Sandino, al mes de septiembre del 2004, había entre autoridades electas y funcionarios, 179 personas, de estas 145 (81%) son hombres y solamente 34 (19%) son mujeres.

La distribución según nivel de decisión es desigual según el sexo. En el cuadro siguiente se muestra la desigualdad en el acceso de hombres y mujeres en la estructura administrativa de la Alcaldía de Ciudad Sandino.

**Cuadro 13**

**Municipio de Ciudad Sandino: Acceso de mujeres en la estructura administrativa de la Alcaldía**

<b>Cargos s/ poder de decisión</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Autoridades Electas</b>	13 (65%)	7 (35%)	20 (100%)
<b>Cargos de Dirección</b>	15 (75%)	5 (25%)	20 (100%)
<b>Profesionales y Técnicos</b>	13 (45%)	16 (55%)	29 (100%)
Especialistas			
Técnicos			
<b>Otros cargos</b>	104 (95%)	6 (5%)	110 (100%)
Operarios, conserjes, conductores, seguridad			
<b>Total</b>	<b>145</b> <b>(81%)</b>	<b>34</b> <b>(19%)</b>	<b>179</b> <b>(100%)</b>

Fuente: Línea de Base en el municipio de Ciudad Sandino, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

### **CAPITULO III. INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL**

El Instituto de Fomento y Desarrollo Municipal INIFOM, impulsa un Sistema de Planificación Municipal (SPM), con la finalidad de unificar los instrumentos de planificación y los procesos en los municipios del país. El instrumento principal del sistema de planificación es el Plan de Desarrollo Municipal (PDM), instrumento de articulación y coordinación entre los gobiernos municipales, el gobierno central, y los actores(as) en la búsqueda del desarrollo.

La implementación del Sistema de Planificación Municipal (SPM) ha sido considerada como un proceso de concertación que debe ser promovido por los Gobiernos municipales y movilizar al conjunto de actores(as), en el logro de los objetivos de desarrollo definidos racionalmente y de forma concertada en un Plan de Desarrollo Municipal. Este Plan de Desarrollo Municipal debe operativizarse a través del Plan de Inversión Municipal Multianual (PIMM), de los Planes Operativos Municipales (POM) y del Presupuesto Anual de la Municipalidad (PAM), así como en los planes de las estructuras de participación y de los diferentes actores(as) (9).

La equidad social y de género es un eje transversal del Sistema de Planificación Municipal, concebida como la garantía de igualdad de oportunidades y derechos en lo económico y social a hombres, mujeres, jóvenes, niñas/niños y sectores de mayor vulnerabilidad social (discapacitados, ancianos, grupos étnicos, entre otros) (10).

En este capítulo se plantea como Objetivo identificar si el municipio de Boaco planifica con enfoque de género, y si posee políticas, programas y/o proyectos que hayan incorporado un enfoque de género, para lo cual se plantearon una serie de indicadores que permiten obtener información del municipio sobre el enfoque de género en ordenanzas municipales, Plan de Desarrollo Municipal, PIMM, Presupuesto anual, proyectos ejecutados por la municipalidad y políticas municipales formuladas e implementadas. Dichos indicadores se definen en el capítulo posterior.

#### **1. Existencia de ordenanzas municipales que favorezcan a las mujeres o reflejen el enfoque de Género**

La municipalidad de Ciudad Sandino no ha emitido ordenanzas que favorezcan a las mujeres de manera particular o que reflejen el enfoque de género.

#### **2. Grado en que se incorpora el enfoque de género en los elementos del PDM**

La Municipalidad no cuenta con un Plan de Desarrollo del Municipio.

#### **3. Grado en que se incorpora el enfoque de género en el PIMM**

El Plan de Inversiones Municipales Multianual para el período 2005-2008, se elaboró de acuerdo a los requerimientos técnicos metodológicos definidos en el Manual de Planificación Participativa para la Programación de las Inversiones Municipales facilitado por el INIFOM.

Fue elaborado de manera participativa. Participaron diferentes actores locales del municipio de Ciudad Sandino, mediante la convocatoria realizada por la comuna a través de la organización de Nueva Generación. Dicho plan se trabajó mediante la formación

---

<sup>9</sup> INIFOM, Sistema de Planificación Municipal, cartillas de capacitación, Nicaragua, 2003.

<sup>10</sup> INIFOM, op. cit.

de mesas sectoriales. Para su elaboración la municipalidad contrató a un ingeniero y a un promotor social a fin de fortalecer la capacidad de recursos de la Alcaldía.

El PIMM fue realizado en un período de tres meses. Durante el proceso se recopilaron las necesidades y proyectos propuestos por los diferentes sectores sociales y económicos del municipio. La recopilación se hizo mediante un proceso participativo a través de asambleas comunitarias y reuniones institucionales en el área rural y urbana, la cual, fue llevada a cabo por la Fundación Nueva Generación a través del instrumento de Micro Planificación Participativa tomado como base del Manual elaborado por el FISE.

Como resultado del proceso de elaboración del PIMM fueron incorporados 98 proyectos incluidos en cuadros de salida ascendiendo a C\$ 291.276.361.10 córdobas (US\$ 178,587.59 dólares aproximadamente) más 11 proyectos de Instituciones y organizaciones reflejadas a manera de gestión.

Asimismo, se hace mención de 8 Comisiones existentes en municipio, los cuales son:

- Seguridad Ciudadana
- Organización y Participación Comunitaria
- Infraestructura y Vivienda
- Niñez y Adolescencia
- Mujer y Familia
- Desarrollo Económico
- Salud y Medio Ambiente
- Cultura y Deporte

Los proyectos que han sido incorporados al PIMM para los años 2006-2008 en Ciudad Sandino, en su mayoría son proyectos de infraestructura y de beneficio tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, algunos de los proyectos son de beneficio a las mujeres, tales como:

- “Apoyo al proyecto “Entre amigas”,
- “Programa de protección a la mujer y la familia”,
- “Fortalecimiento a la atención directa a víctimas de violencia intrafamiliar”,
- “Desarrollo a la mujer y la familia”,
- “Construcción de Centros Recreativos para la Mujer”,
- “Construcción de albergues para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar”,
- “Capacitación de Mujeres sobre Derecho a la Propiedad”,
- “Capacitación a jóvenes y adolescentes hombres y mujeres, sobre la prevención a la prostitución”,
- “Capacitación a jóvenes hombres y mujeres con discapacidad”,
- “Capacitación sobre desarrollo personal a hombres y mujeres”,
- “Proyecto de promoción cultural y deportiva para niños(as), adolescentes y jóvenes hombres y mujeres”,
- “Inscripción en el Registro de niños y niñas no registradas”, y
- “Fortalecimiento a la protección especial a la niñez y adolescencia hombres y mujeres”.

#### **4. Enfoque de Género en el Presupuesto Anual Municipal (PAM)**

El presupuesto del municipio de Ciudad Sandino del 2004 no se desagrega en gastos por mujeres y hombres, sino por líneas presupuestarias generales. Tampoco existen proyectos específicos dirigidos a mujeres.

Las líneas presupuestarias son para programas y proyectos sociales y de inversión de beneficio comunitario en general, y no a hombres o mujeres en específico. Tampoco existen metas de beneficio por hombres y mujeres, sino en general. Entre los proyectos



sociales tenemos las becas de estudio, las cuales tampoco están definidas por hombres y mujeres. No hay proyectos encaminados a resolver alguna necesidad o problema específico de las mujeres y que en su diseño esté pensado en beneficiar a estas.

Con relación al Proceso de elaboración del Presupuesto Anual Municipal (PAM) Participativo para el 2005, se esta concluyendo la consulta. No se encuentra finalizado aún.

##### **5. Enfoque de género en los instrumentos del Sistema de planificación que se han formulado, implementado, evaluado y modificado en el municipio**

Los instrumentos de planificación con que cuentan son los siguientes: Plan Operativo Anual (POA), Plan de Ordenamiento territorial (POT), Plan de Desarrollo Urbano (PDU), Plan de Gestión Ambiental (PGA), Plan de inversión Municipal (PIM) y Presupuesto Anual Municipal (PAM).

Cabe señalar que solamente los Manuales elaborado por FISE-INIFOM para el PIMM tiene enfoque de Género.

Otros instrumentos administrativos como el organigrama, planes, programas y proyectos de la municipalidad no incorporan el enfoque de género en ninguna de sus etapas de elaboración, implementación y evaluación.

**Recuadro 8**  
**Situación del Sistema de Planificación Municipal en el Municipio de Ciudad Sandino**

Acción	Grado de Cumplimiento	Observaciones
Resolución emitida para la conformación del ETM conformado	Cumplido	
ETM capacitado y con documentación del SPM	Cumplido	
Comisiones sectoriales formadas	Cumplido	Cuentan con 8 Comisiones: Seguridad Ciudadana; Organización y Participación Comunitaria; Infraestructura y Vivienda; Niñez y Adolescencia; Mujer y Familia; Desarrollo Económico, Salud y Medio Ambiente y Cultura y Deportes.
Plan de Desarrollo Municipal	No	
Plan de Inversiones Municipales PIM	Cumplido	Como resultado del proceso de elaboración del PIM 98 proyectos fueron incluidos en cuadro de salida ascendiendo a C\$ 291.276.361.10 córdobas, más 11 proyectos de instituciones y organizaciones a manera de gestión.
POA	En proceso	
Visión y líneas estratégicas validándose en el municipio	No	

Fuente: Informe de Situación de los Procesos del Sistema de Planificación Municipal "Proyecto Género y Desarrollo Municipal" BID-INIFOM", 2004.

## **6. *Proyectos presentados a la Alcaldía por sectores, territorios u otros para ser incorporados en el PIM, que fueron incorporados y que benefician a mujeres***

Los proyectos que han sido presentados en las diferentes mesas de concertación son de beneficio comunitario y no expresan el beneficio a las mujeres. Algunos de los proyectos presentados se refieren a la reparación de calles, construcción de andenes, entre otros.

En Ciudad Sandino no existe Plan de Desarrollo. Cabe señalar que la Comisión Mujer y Familia presentó la priorización de sus proyectos para su inclusión en el PIMM 2005-2008, siendo éstos los siguientes:

- Fortalecimiento a la atención directa a víctimas de la VIF (Violencia Intrafamiliar).
- Institucionalización de la NO violencia en el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD) y Ministerio de Salud (MINSAL)
- Construcción de un lugar exclusivo para la recreación de las Mujeres “Las Maravillas”.
- Capacitación a mujeres sobre derechos a la propiedad a nivel zonal y municipal.
- Albergue para mujeres víctimas de la Violencia intrafamiliar
- Capacitación a niños/as, jóvenes, adolescentes, mujeres, padres de familias sobre prevención de la prostitución.
- Capacitación sobre desarrollo personal de mujeres y hombres
- Talleres ocupacionales para el desarrollo de habilidades y capacidades de los jóvenes con discapacidades diferentes.

Esto no significa que fueron incluidos en el PIMM 2005-2008

## **7. *Programas y proyectos que se han impulsado en el municipio en los últimos 4 años en favor de los derechos de las mujeres y porcentaje de mujeres beneficiadas***

En los últimos cuatro años, no se ha ejecutado en Ciudad Sandino a través de la municipalidad ningún proyecto que exprese el apoyo particular a las mujeres. Excepto un proyecto diseñado, que no se ha ejecutado a pesar de que cuenta con el apoyo de la cooperación externa. Este proyecto, que fue gestionado por la Vice Alcaldesa, consiste en el montaje de un pequeño taller de costura y el apoyo a un grupo de danza de mujeres organizado por la Alcaldía.

Hay proyectos que han beneficiado a las mujeres, pero sin ser estos elaborados o ejecutados con este fin por la municipalidad.

La municipalidad cuenta con un proyecto de lotificación y construcción de 300 viviendas con el Instituto de Viviendas Urbanas y Rurales (INVUR), 56 lotes en Nueva Vida y 150 lotes en Tangará, son algunos de los proyectos de acceso a vivienda y lotes para vivienda que ha impulsado la municipalidad. Sin embargo, no están dirigidos a beneficiar a las mujeres en específico.

El Centro de Estudios y Promoción Social (CEPS) ejecuta en el municipio de Ciudad Sandino en coordinación con la Alcaldía, el proyecto “Entre amigas”, que consiste en apoyo a 8 equipos deportivos de mujeres adolescentes. Las beneficiadas son 72 adolescentes mujeres.

La Alcaldía de Ciudad Sandino apoyada por el CEPS también ejecuta un proyecto que consiste en la habilitación de un local destinado para la capacitación técnica para repostería y costura para 80 mujeres, y el pago de un profesor técnico. Las beneficiarias son las madres de 72 adolescentes beneficiadas del proyecto “Entre amigas”, ejecutado por el CEPS, y 8 educadoras de preescolares que apoya la Alcaldía.

Otro proyecto ejecutado por la Alcaldía que beneficia a las mujeres es el de “Apoyo a preescolares comunitarios”. Se benefician de este proyecto educadores y alumnos de 12 preescolares, de los cuales, 9 son manejados por la Alcaldía y 3 por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD). Consiste en el complemento del pago a educadores, material didáctico y nutrición para los niños.

Proyecto apoyo al Centro de Desarrollo Infantil (CDI) “Aldeas Celestes”. Que consiste en reparación de infraestructura, habilitamiento del local, y el pago de dos educadores.

#### **8. *Porcentaje de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres o reflejen el enfoque de Género***

La municipalidad no cuenta con políticas municipales específicas en favor de los derechos de las mujeres o reflejen el enfoque de género. Aunque sus políticas favorecen a hombres y mujeres por igual.

A manera de conclusión se puede decir que la Línea de Base levantada en el municipio de Ciudad Sandino en el marco de la cooperación técnica BID-INIFOM muestra que la operativización del enfoque de género en los procesos de planificación, ejecutados o en proceso de ejecución, se cumple en un nivel muy débil en este municipio.

## CAPITULO IV PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN DIFERENTES MECANISMOS DE PARTICIPACION CIUDADANA

La Ley de Municipios o Ley 40 con sus reformas y su reglamentación establece como función de las municipalidades promover la participación ciudadana a través de diferentes mecanismos como: cabildos municipales, reuniones del concejo municipal, asambleas municipales asambleas comunitarias y reuniones informales, entre otras. Y, la Ley de Participación ciudadana especifica más sobre los mecanismos de participación que se pueden impulsar desde los municipios, tales como la participación en el proceso de planificación, en mesas sectoriales y en comités territoriales, entre otros.

El Sistema de Planificación Municipal (SPM) promovido e impulsado por el instituto de Fomento Municipal (INIFOM) estipula la necesidad de constatar “evidencias básicas” que permitan asegurar que el proceso de participación está brindando iguales oportunidades y derechos a mujeres y hombres; priorizar acciones que estimulan la participación de la mujer en las decisiones locales y verificar evidencias respecto a la asignación prioritaria de recursos de inversión municipal hacia las poblaciones más desfavorecidas o con necesidades básicas insatisfechas. Es decir, establece lineamientos generales para intervenir con un enfoque de género en el proceso de la planificación estratégica municipal participativa.

Este capítulo se basa en el objetivo que trata de analizar como se da la participación de la mujer en los diferentes mecanismos de participación promovidos desde la municipalidad, para lo cual se plantean algunos indicadores.

Los indicadores que permiten medir dicha participación se refieren al porcentaje de mujeres participando como miembros y ejerciendo cargos de representación en el CDM, en Mesas de concertación, en las organizaciones comunitarias legítimamente constituidas, entre otras, y la priorización de proyectos con perspectiva de género (porcentaje de recursos presupuestarios asignados a proyectos priorizados con perspectivas de género (11).

### ***1. Instancias o mecanismos de participación ciudadana funcionando en el municipio y cantidad de hombres y mujeres que participen***

En la municipalidad de Ciudad Sandino, se han utilizado diferentes mecanismos de participación, los cuales son integrados por hombres y mujeres, sin existir ninguna política que promueva o garantice una participación equitativa de mujeres y hombres. Entre estas instancias de participación tenemos los cabildos, el Comité de Desarrollo Municipal y el Comité de prevención y mitigación contra desastres.

#### **Cabildos**

La convocatoria a los cabildos se hace de forma abierta, mediante la utilización de propaganda en medios de comunicación y altoparlantes. Según datos del último cabildo extraordinario realizado en julio del 2004, asistieron 138 personas, 86 hombres (62%) y 52 mujeres (38%); las cuales representan a diferentes instituciones, organizaciones y territorios, que detallamos a continuación:

Alcaldía Ciudad Sandino: Participaron 52 personas entre funcionarios y autoridades de la comuna, 43 hombres (83%) y 9 mujeres (17%). De los 52 participantes, 7 son concejales(as) propietarios, 3 mujeres y 4 hombres. Además de contar con la participación del Alcalde, que no cuenta en la asistencia. Gobierno Central: Participó una persona, mujer (100%), en representación del Programa Alimentario de la Niñez Nicaragüense (PAININ), Ejército y Bomberos: Participaron dos personas, hombres (100%), en representación de cada una de estas instituciones.

---

<sup>11</sup> INIFOM, Aportes de la Comisión de Género al Guión del Sistema de Planificación Municipal, s.f.

Organizaciones No Gubernamentales: Participaron 18 personas, 5 hombres (28%) y 13 mujeres (72%), en representación de organizaciones civiles. Estas organizaciones son: AMIFANIC, CANTERA, ANACAD, CEPS, URSE, Los Pipitos, AMNLAE, ICCADES, Cruz Roja y Fundación Nueva Generación (ANG).

Comerciantes: Participaron 4 personas, todas mujeres (100%), comerciantes del mercado municipal de Ciudad Sandino y miembros de la Asociación de Comerciantes.

Líderes territoriales: Participaron 59 líderes territoriales, 33 hombres (56%) y 26 mujeres (44%), en representación de todas las zonas y comunidades del municipio.

Medios de Comunicación: Participó una persona, hombre (100%), en representación de los medios de comunicación.

**Cuadro 14**  
**Municipio de Ciudad Sandino: Integrantes del Comité de seguimiento de proyectos, por zona, según sexo**

Zona/ comunidad	Hombres	Mujeres	Total
Zona 2	4	3	7
Zona 3	4	3	7
Zona 4	3	3	6
Zona 5	1	3	4
Zona 6	4	2	6
Zona 7	2	3	5
Zona 8	2	3	5
Zona 9	3	2	5
Zona 10	3	4	7
Zona 11	5	2	7
Zona 12	3	2	5
Zona 13	3	0	3
Nueva Vida	4	8	12
Total...	41	38	79

Fuente: Línea de Base en el municipio de Ciudad Sandino, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

#### Comité de seguimiento de proyectos

En el Comité de seguimiento de proyectos participan líderes de todas las zonas y comunidades del municipio. En total participan 79 personas, 41 hombres (52%) y 38 mujeres (48%).

## **2. Estructura del Comité de Desarrollo municipal**

El Comité de Desarrollo Municipal, está integrado por 24 personas en su estructura de dirección. Las funciones que estos realizan son: vice coordinadores y secretarios de comisiones. De estas personas, 10 son mujeres (41.7%) y 14, hombres (58.3%).

Las Comisiones formadas en el Comité son ocho: Comisión de niñez y adolescencia, Comisión de mujer y familia, Comisión de desarrollo económico, Comisión de Salud y Medio Ambiente, Comisión de cultura y deporte, Comisión de seguridad ciudadana, Comisión de organización y participación comunitaria y Comisión de infraestructura y vivienda.

De los 8 coordinadores de comisiones, 2 son mujeres (25%) y 6 hombres (75%); de los 8 Vice Coordinadores de comisiones, 4 son mujeres (50%) y 4 hombres (50%); y de los 8 Secretarios(as) de comisiones, 4 son mujeres (50%) y 4 son hombres (50%).

Actualmente solamente están activos los miembros de 3 comisiones, la comisión de Mujer y Familia, la de Desarrollo económico y la de infraestructura y vivienda. Esta inactividad se debe a la falta de contenido y de promoción de participación de parte de las autoridades de la comuna. Durante el taller los y las participantes expresaron que no se les ha involucrado en los procesos planificación y gestión de la comuna.

#### Comisión Mujer y Familia

La comisión de Mujer y Familia la integran 12 personas de las cuales: 11 son mujeres (92%) y uno es hombre (8%), incluyendo los cargos de coordinación.

El 42% de quienes integran esta comisión son representantes de Organizaciones No Gubernamentales y el otro 58%, son líderes territoriales. La coordinadora y secretaria son mujeres y el Vice coordinador es hombre. Las ONGs que participan son: CECIM, AMINFANIC, Fundación Nueva Generación, FUNIS y Divino Niño Jesús.

#### Comisión de Desarrollo Económico

La Comisión de Desarrollo Económico está integrada por 15 personas, 8 son mujeres (53%) y 7 hombres (47%); incluyendo los cargos de coordinación. De los integrantes, 10 son líderes de territorios (67%), 4 representantes de comerciantes (27%) y una es representante del ONG Arco Iris (8%). El Coordinador y el Vice Coordinador son hombres y la Secretaria es mujer.

#### Comisión de Infraestructura y Vivienda

La comisión de infraestructura y vivienda está integrada por 18 personas, 8 mujeres (44%) y 10 hombres (56%); incluyendo los cargos de coordinación. Los integrantes, son líderes de territorios de las diferentes zonas y comunidades del municipio.

Los 35 líderes territoriales que participan en las tres comisiones activas pertenecen a las siguientes zonas y comunidades:

**Cuadro 15**  
**Municipio de Ciudad Sandino: Miembros de las comisiones activas por zona, según el sexo**

Barrios/ Comunidades.	Sexo del representante	
	Mujer	Hombre
Zona 1	0	2
Zona 2	2	0
Zona 3	3	0
Zona 4	1	0
Zona 5	1	1
Zona 6	2	0
Zona 7	1	1
Zona 8	1	4
Zona 9	0	1
Zona 10	0	2
Zona 11	0	0
Zona 12	1	0
Nueva Vida	0	1
Cuajachillo No.2	1	3
Comarca Trinidad Central y Norte	6	0
Motastepe	0	1
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>16</b>

Fuente: Línea de Base en el municipio de Ciudad Sandino, Cooperación técnica BID-INIFOM, octubre, 2004.

### **3. Concejales que integran el Comité de Desarrollo Municipal**

El Comité de Desarrollo Municipal ha estado inactivo durante algún tiempo, por lo que sus comisiones no se encuentran fortalecidas con representantes de todos los actores locales que tienen presencia en el municipio.

Por la inactividad actual del Comité de Desarrollo Municipal, ninguno de los Concejales aparecen integrados en las comisiones, así como tampoco aparecen funcionarios y autoridades de la comuna.

El Comité de Desarrollo Municipal cuenta con la Comisión de Desarrollo Económico, pero actualmente está inactiva.

### **4. Participación de las mujeres en la elaboración del presupuesto municipal**

Para la elaboración del presupuesto, la propuesta elaborada por el equipo técnico pasa al Concejo, quienes llaman a un cabildo de consulta. Se hace una convocatoria del Concejo fuera del Comité de Desarrollo, a los actores del municipio y es organizada y dirigida por la administración.

La municipalidad cuenta con un tendido territorial, de líderes(as) de zonas urbanas y comunidades que participan en las consultas del proceso de elaboración del presupuesto. Además existe un comité de seguimiento de proyectos que da seguimiento al cumplimiento de los proyectos que son aprobados dentro del presupuesto.

Dentro de la estructura del Comité de Desarrollo Municipal existe una comisión de Mujer y Familia, que no tiene contenido de trabajo y no se ha reunido como tal en este año.

#### **5. *Mecanismos que emplea la municipalidad para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos***

La municipalidad no dispone de ningún mecanismo para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos, se invita de forma abierta a toda la población, mediante diferentes medios de comunicación. Se invita a líderes(as) comunitarios de barrios y comarcas, independientemente de que sean hombres o mujeres.

La municipalidad promueve la participación ciudadana a través de la participación de representantes de los diferentes actores, independientemente sean hombres o mujeres. Sin embargo, el principal instrumento de participación organizada, como es el Comité de Desarrollo Municipal, se encuentra bastante inactivo, por lo tanto toda la participación está debilitada.

#### **6. *Actividades especiales realizadas en el municipio para facilitar la participación de las mujeres en gestiones del desarrollo del municipio***

Una de las actividades realizadas en el municipio para facilitar la participación de la mujer en gestiones de desarrollo es la participación activa que la municipalidad ha tenido en las actividades promovidas en el marco de la cooperación técnica BID-INIFOM. El hecho de haber sido seleccionado el municipio como uno de los dos municipios que quedarían sujetos al proyecto de elaboración de políticas municipales con enfoque de género, es parte del interés que hay para reactivar un poco la participación de las mujeres, dejándolo establecido de forma institucional.



## CAPITULO V. ACCESO DE LAS MUJERES A LOS SERVICIOS MUNICIPALES ENTREGADOS A LAS COMUNIDADES

Tradicionalmente, los municipios en Nicaragua han contado con competencias limitadas desde el punto de vista de los desafíos de un desarrollo integral. Sus funciones tradicionales han sido la limpieza de calles, recolección de basura, administración y mantenimiento de mercados, rastro, cementerios e infraestructura urbana. Sin embargo, la Ley de municipios le otorga a la municipalidad la función de promover el desarrollo, lo que le permite incursionar en competencias que inciden en el desarrollo económico y social y en la conservación del ambiente y los recursos naturales de su circunscripción territorial (12).

Algunas de las competencias relacionadas con la promoción del desarrollo son ejecutadas de manera compartida entre la municipalidad y otras instituciones del estado como son el Ministerio de Salud, de Educación, Agricultura, Ganadería y Forestales y del Ambiente y Recursos Naturales, y en otros casos las comparte con otros entes del Estado. Ejemplo de esto último es el registro civil de las personas que siendo competencia del Consejo Supremo Electoral la ejerce conjuntamente con la Alcaldía Municipal.

Otro objetivo incorporado en esta Línea de Base trata de analizar como se beneficia la mujer de los servicios que presta la municipalidad, para lo cual se plantearon seis indicadores que se definen en el capítulo posterior. A continuación el resultado de su medición.

### **1. Servicios municipales (sociales, y productivos) que presta la alcaldía y número de mujeres beneficiadas son mujeres.**

Inscripciones registro civil (2001-2004):

En el período 2001-2004 hubo un total de 4758 nacimientos inscritos, de los cuales son: 2445 hombres y 2313 mujeres. En el mismo período se inscribieron 466 defunciones de las cuales, 269 fueron de hombres y 197 de mujeres. Y, hubo 724 matrimonios inscritos y 7 divorcios.

Matriculas para taxis, moto taxis y ciclo taxis:

Se han dado 82 matriculas para moto taxis, 59 a hombres y 23 a mujeres. Estas matriculas están distribuidas 25 individuales y 57 en cooperativas. Entre éstas figuran: Setramul chino- nica, Renacer y San Miguel.

La cooperativa Caponera está integrada por 14 socios de ciclo taxis y todos son hombres. Los taxis matriculados son 53, pero aún no se tiene el listado de socios porque aún no están trabajando.

Matriculas para negocios

Actualmente están matriculados 568 pequeños negocios de cuota fija, 190 (33%) a nombre de hombres y 378 (67%) a nombre de mujeres.

Registro de mercados

El mercado municipal de Ciudad Sandino, cuenta con 96 tramos de cuota fija y 111 de cuotas mensuales. De los 111 tramos de cuota mensuales, 77 son de mujeres y 34 de hombres. De los 96 de cuota fija, 68 son de mujeres y 28 de hombres. Cabe mencionar

---

<sup>12</sup> Arto.6 Ley de Municipios de Nicaragua.

que los de cuota fija ya están contabilizados dentro de las matriculas para negocios de cuota fija (Servicios municipales Alcaldía de Ciudad Sandino, 2004).

## **2. *Cómo responden los servicios que presta la municipalidad a las necesidades específicas de las mujeres.***

No existen políticas dirigidas a beneficiar a las mujeres en la prestación de servicios. Sin embargo, algunos de los servicios, como el registro y los negocios tanto de cuota fija como de mercado, responden a necesidades de las mujeres. Las matriculas para negocios de cuota fija y mercado, son importantes para brindar oportunidad de actividad económica de las mujeres.

El registro civil de las personas busca como legalizar alguna situación personal o familiar. En este tipo de servicio se han implementado algunas acciones encaminadas a facilitar la inscripción de niños mayores de 1 año que necesitan de negativa para inscribirse por primera vez. De acuerdo al Código de la niñez y la Adolescencia, la primera inscripción es gratis, pero para los mayores de 1 año, deben llevar un proceso judicial antes de inscribirse, por tanto se trata de agilizar este proceso y aminorar costos. Este tipo de acción ya beneficio a 1700 niños mayores de 1 año en el municipio.

## **CAPITULO VI. NIVEL DE REPRESENTACION Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO PARTE DE LAS POLITICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES DE RECURSOS HUMANOS**

Uno de los objetivos de la Línea de Base es tratar de analizar la existencia de políticas y estrategias municipales de recursos humanos que den oportunidades de empleo para la mujer, para lo cual se analizan las oportunidades de empleo que como parte de las políticas y estrategias municipales de Recursos Humanos se ejecutan en las municipalidades seleccionadas para la Línea de Base.

La Línea de Base levantada en el municipio de Ciudad Sandino muestra que en la Alcaldía del municipio de Ciudad Sandino no se han definidos políticas y estrategias de Recursos Humanos de la municipalidad, para que las mujeres tengan oportunidades de empleo.

Además, no se lleva un registro de los nuevos empleos otorgados en el período 2000-2004, ni los movimientos de personal.

## CAPITULO VII. DISCRIMINACION DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO

En la Línea de Base se incorporaron otros objetivos relacionados con la discriminación de género. Una de las manifestaciones de la discriminación de género es la desigualdad que hay entre mujeres y hombres en el acceso a los recursos y servicios. Si se pretende ir logrando mayores niveles de democracia y desarrollo, mujeres y hombres deben acceder de forma equitativa a los mismos.

### **1. Políticas de acceso al Empleo**

En cuanto a si existen políticas y estrategias de la municipalidad que promuevan el acceso de las mujeres al empleo, la línea de base muestra que no existen políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres al empleo implementadas por la municipalidad o por el Comité de Desarrollo del Municipio. Ni existen políticas de la municipalidad que promuevan la generación de ingresos.

Un diagnóstico realizado en Ciudad Sandino sobre Demanda y Servicios de Educación y Formación para adultos en las áreas de intervención del Programa de Reconstrucción para América Central (PRRAC), en el 2002 señala que en ese mismo año, el 43.8% de las personas encuestadas no tenían trabajo, y que la mayor parte eran adolescentes y mujeres.

El mismo diagnóstico señala que la falta de ocupación afecta más a las mujeres que a los hombres, siendo por consiguiente menor el número de mujeres que accedan a mercado de trabajo. Las principales ocupaciones remuneradas de las mujeres en Ciudad Sandino son: trabajos domésticos (lavado y aplanchado de ropa ajena; y limpieza de casas y cuidado de niños), manualidades, costura y belleza (PRRAC, 2002).

Como conclusión podemos decir que los espacios de actuación de las mujeres en el ámbito de la microempresas es casi nula, las mujeres y hombres, jefes de familia ejecutan ocupaciones diversas, eventuales o de subempleo. Otras personas laboran como empleadas en distintas actividades en Managua y como obreros/as o comerciantes que son la mayor parte (13).

### **2. Cuenta el municipio con alguna política o estrategia municipal que favorezca el acceso de las mujeres al crédito**

En cuanto a la existencia de políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres al crédito, la municipalidad no cuenta con este tipo de políticas.

### **3. Cuenta el municipio con alguna política o estrategia municipal que favorezca el acceso de las mujeres a la tierra**

Es importante señalar que la municipalidad de Ciudad Sandino no se cuenta con políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres a la tierra. Ni se ha desarrollado en los últimos 4 años proyectos de acceso a la tierra. Sin embargo, se logró conocer que el Proyecto Integrado Managua Periferia (PROMAPER) ha realizado acciones para incorporar el enfoque de género en sus proyectos, siendo las mujeres beneficiarias de los mismos en un porcentaje significativo. El Programa tiene como objetivos específicos aumentar la cobertura y calidad de los servicios de agua potable, saneamiento, y mejoramiento de la vivienda en el municipio de Ciudad Sandino.

---

<sup>13</sup> Datos suministrados por la Asistente de la Coordinación de la Cooperación Técnica BID-INIFOM, Verónica Castillo.

#### **4. Acceso de las mujeres a la Propiedad de los recursos productivos**

Mujeres participantes del Taller de Género y Desarrollo Municipal realizado en el municipio de Ciudad Sandino en agosto del 2004 señalan que quiénes poseen más los recursos productivos en el municipio, son los hombres, dado que las propiedades y los principales recursos están a su nombre.

Las mujeres consideran que los hombres poseen más los recursos productivos en el municipio. Plantean que los hombres tienen más experiencia que las mujeres para algún tipo de trabajo y debido al machismo que les han inculcado se destacan más que las mujeres. Señalan que las mujeres son muy temerosas de enfrentar riesgos, son menos arriesgadas que los hombres y por eso es que pocas mujeres se destacan como empresarias. Una de las mujeres pone el siguiente ejemplo: "a las mujeres les da miedo trabajar en taxis por los peligros que hay en la calle, sobretodo por las noches, por eso no se ven mujeres taxistas. Además las mujeres no están acostumbradas a ese tipo de trabajo. Por eso aunque los taxis sean de ellas, quienes los trabajan son los maridos" (Mujer participante del taller de Ciudad Sandino, 2004).

La opinión de la mayoría de mujeres es que las viviendas en el municipio están a nombre de los hombres, ya que como ellos son los que trabajan remuneradamente son los que tienen ingresos para comprarlas. Consideran que generalmente son ellos los que compran las propiedades y por lo tanto las ponen a su nombre.

Algunas mujeres son de la opinión de que tanto hombres como mujeres aportan por igual en los hogares y aunque muchas veces trabajan igual número de horas el ingreso de las mujeres es menor que el de los hombres. Según estas mujeres, ellas tienen que trabajar doble jornada por la situación de pobreza que se vive en la mayoría de los hogares de Ciudad Sandino. En muchos hogares trabajan ambos cónyuges para poder sobrevivir. También señalan que el trabajo que ellas hacen dentro de los hogares no lo valoran los hombres.

#### **5. Cuenta el municipio con alguna política o estrategia municipal que favorezca el acceso de las mujeres a servicios de educación**

La Municipalidad de Ciudad Sandino no cuenta con políticas y estrategias para que las mujeres tengan acceso a la educación. Además, carece de oferta educativa pública. Esta carencia de educación es suplida con la iniciativa de organizaciones de la sociedad civil como es el caso del Centro de Educación y Capacitación Integral Hermana Maura Clarke (CECIM) quien apoya al Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos Nicaragüense (PAEBANIC).

## CAPITULO VIII. IDENTIDAD DE GÉNERO

En este capítulo los indicadores referidos a la identidad de género se han medido cualitativamente con información obtenida de talleres de Género y Desarrollo realizados con lideresas comunitarias rurales y urbanas y con representantes de instituciones, sectores sociales y de ONG's que integran la Comisión de Género y tercera edad en el municipio de Ciudad Sandino. A continuación se presenta su medición con algunos testimonios recogidos en dicho taller.

### **1. Sobre los Roles de hombres y mujeres**

En el taller sobre Género y Desarrollo Municipal realizado en Ciudad Sandino en el mes de octubre del 2004, se reflexionó sobre la división sexual del trabajo y los roles de género.

Al respecto los y las participantes señalan que producto de la cultura machista imperante a través de los años, la cual ha influido en la división del trabajo entre hombres y mujeres, las actividades que hombres y mujeres desarrollan son diferentes. Por consiguiente, a las mujeres se les ha relegado a desempeñar el rol de ama de casa y a los hombres la parte económica, lo que ha permitido al hombre un mayor desarrollo en el ámbito laboral que a las mujeres. (Taller de Género y Desarrollo Municipal, 2004).

Algunos testimonios de las mujeres líderes se presentan a continuación:

- Las mujeres se dedican al cuidado y formación de los hijos e hijas, a velar por su educación y salud, mientras que a los hombres se le ha asignado el papel de proveedor y garante de la manutención del hogar, sus actividades laborales se desarrollan fuera del hogar.
- A las mujeres les ha sido impuesto socialmente la realización de los quehaceres domésticos, tales como: lavado, planchado, cocina, limpieza de la casa, cuidado de niños y muchas veces hasta hacen de electricistas, fontaneras. Mientras que el hombre está fuera de la casa trabajando en las empresas o en el campo y llegan muy noche.
- En la actualidad, la mujer ha demostrado que posee la capacidad de realizar actividades laborales y hasta ser líderes en sus barrios al igual que el hombre.
- Muchas de las actividades que desarrollamos las mujeres son muy diferentes a las que realizan los hombres. Mientras nosotras nos encargamos de todo lo de la casa y de los niños, ellos trabajan en la calle.
- La mayor parte de los hombres trabajan fuera del hogar a diferencia de las mujeres. Esto lo hacen porque a su parecer a ellos les corresponde conseguir el dinero para el sustento de la familia.

Las mismas mujeres señalan que la carga de trabajo de las mujeres es más pesada que la de los hombres. Y, no solamente por el desgaste físico, sino también por el tiempo que se dedica a realizarlo. Consideran que la situación de las mujeres que son madres solteras es muy difícil porque tiene que trabajar doble jornada de trabajo: trabajar fuera del hogar para traer ingresos y también trabajar dentro del hogar (Taller de Género y Desarrollo Municipal en Ciudad Sandino, 2004).

Al respecto, algunas de las mujeres participantes del taller presentaron sus testimonios:

- La carga de la Mujer dentro del hogar es pesada, el trabajo es continuo, permanente, doble, sin remuneración y no se puede dejar de hacer ni un solo día.
- En la actualidad, muchas mujeres y principalmente las madres solteras, trabajan fuera del hogar haciendo de todo: vendiendo, planchando y/o lavando, o cuidando niños. La razón de trabajar fuera de casa es "porque necesitamos buscar la vida", aunque se gane poco.
- La carga de los Hombres dentro del hogar es casi nula ya que las actividades que realizan son pocas y esporádicas, tales como: reparaciones eléctricas, carpintería y fontanería, entre otras.
- Lo que hace la mayoría de los hombres al llegar a la casa es ver televisión, leer periódicos o descansar. Aunque hay unos pocos que en algunas ocasiones se ponen a limpiar adornos o a limpiar la casa.

## **2. Valoración económica y social de las actividades desempeñadas por hombres y mujeres**

Las mujeres que han participado del taller Género y Desarrollo Municipal han señalado que los hombres son mejor remunerados económicamente que las mujeres.

Al respecto, señalan lo siguiente:

- Aunque la mujer tenga igual o mejor preparación que los hombres, ellos logran mejores puestos de trabajo que las mujeres y a ellos les brindan mayores oportunidades de escalar a otros puestos más altos.
- El trabajo que realiza el hombre es mejor valorado que el trabajo que desempeña la mujer.
- Hasta ahora se está tomando en cuenta la participación de la mujer en diferentes espacios "como por ejemplo este taller".
- La sociedad es más permisiva con los hombres, ellos pueden llegar tarde del trabajo y pueden tener más de una mujer sin ser discriminados o criticados, mientras que si la mujer lo hace se le discrimina cuando lo hace.

## **3. Opinión sobre el aporte económico en los hogares**

Para las participantes del taller, los hombres son los que más aportan, porque el trabajo que realizan es remunerado. Mientras que las mujeres, al parecer de ellas mismas son las que menos aportan económicamente en los hogares debido a que en su mayoría, realizan trabajos a lo interno del hogar el cual no es remunerado y por tanto no obtienen ingresos propios.

También explican que las que logran realizar algún trabajo fuera del hogar lo que gan es poco en relación al ingreso obtenido por el hombre, ya que los trabajos que realizan son mal pagados.

## **4. Opinión de las mujeres sobre quiénes tienen más oportunidad de ir a la escuela: los niños o las niñas**

Con relación a quiénes tienen más oportunidad de ir a la escuela, si los niños o las niñas, mujeres líderes de zonas del municipio de Ciudad Sandino consideran que son ambos. Para el grupo, en los hogares se envía a hombres y mujeres a la escuela, en los distintos niveles, porque todos tienen derecho de aprender (Taller de Género y Desarrollo Municipal de Ciudad Sandino, 2004).

## **5. Opinión sobre las Necesidades inmediatas y necesidades estratégicas de las mujeres**

Las mujeres líderes que participaron del taller de Género y Desarrollo Municipal realizado en Ciudad Sandino en octubre del 2004 señalan que son necesidades inmediatas de las mujeres las siguientes:

- Tener empleo
- Tener acceso a los servicios básicos (agua, luz, alcantarilla, teléfono)
- Tener acceso a la salud integral
- Promover valores de igualdad de género en la familia.
- Crear C.D.I.
- Promover espacios recreativos a las mujeres.

Y, como necesidades estratégicas las siguientes:

- Prepararse (Capacitación):
- Académica
- Técnico-vocacional
- Profesional
- Especialización
- Reconocer las desigualdades de género.
- Trabajar por cambiar, las desigualdades de género: Familiar, Laboral, Educativo, Religioso, Social y Político
- Capacitar en derecho de las mujeres.
- Promover la ley de igualdad de género.



## BIBLIOGRAFIA

Informe de Misión de Rosa Ana Cervera Z. "integración de la perspectiva de Género", Asistencia Técnica Europea. PROMAPER. Diciembre 2002 a Enero 2003

Diagnóstico Nacional "Género y Desarrollo Municipal en Nicaragua". BID-INIFOM, Octubre, 2004.

Diagnóstico de Género, PRODELSA, Nicaragua, Febrero-Marzo, 2004.

Documentos de Registros y Estadísticas internas de la Alcaldía de Ciudad Sandino. Septiembre, 2004.

Informe de situación de las mujeres en el ámbito de la microempresas en los municipios de Boaco y Ciudad Sandino", para la Consultoría Apoyo técnico BID-INIFOM, 2004, Castillo, Verónica.

"Lineamientos para el Diagnóstico y la Líneas de Base sobre Género y Desarrollo Municipal", Arboleda, María.

## ANEXOS

### ANEXO 1: FICHA EL GÉNERO EN EL DESARROLLO LOCAL EN LAS MUNICIPALIDADES DE NICARAGUA

#### LINEA DE BASE EN LOS MUNICIPIOS DE BOACO Y CIUDAD SANDINO

Fecha: Sept. del 2004 Departamento: Managua Municipio: Ciudad Sandino

I. **EL ACCESO DE LAS MUJERES AL PODER MUNICIPAL** Fuente: Secretario (a) del Concejo Municipal, alcalde(sa) y concejales(as).

1. **Diga si el Alcalde y Vice Alcalde es hombre o mujer. Si es mujer, diga si está activa en el concejo, si han recibido capacitación en temas de género y si desempeña algún cargo administrativo en la alcaldía. (Poner si o no)**

El Alcalde del municipio de Ciudad Sandino es hombre.

La Vice Alcaldesa no está activa en el Concejo, asiste a las sesiones como invitada y no sustituye al Alcalde cuando este no se encuentra. No desempeña ningún cargo administrativo dentro de la alcaldía. La Vice Alcaldesa ha recibido capacitación en el tema de género.

2. **Diga qué funciones desempeña la Vice Alcaldesa en el Concejo?:**

La Vice Alcaldesa del municipio de Ciudad Sandino no desempeña ninguna función en el Concejo, ni la de sustituir al Alcalde cuando este no se presenta, por tanto ella no es miembro de comisiones.

3. **Diga qué funciones desempeña la Vice Alcaldesa en la Alcaldía?:**

La Vice Alcaldesa del municipio de Ciudad Sandino, es la responsable del Comité de Desarrollo Municipal. Además, gestiona proyectos sociales ante organismos para su financiamiento.

4. **Señale cuántos concejales(as) propietarios y suplentes en el municipio son mujeres, cuántas asisten con más frecuencia a las reuniones, cuántas pertenecen a comisiones y si han recibido capacitación en temas de género. (Ponga cifras)**

En el municipio de Ciudad Sandino, son electos, nueve concejales(as), sin incluir al Alcalde. En las elecciones municipales realizadas en el año 2000, resultaron electos mediante voto directo, nueve Concejales(as) propietarios, cada uno con sus respectivos suplentes. Actualmente hay seis Concejales hombres propietarios y tres Concejalas mujeres propietarias; seis concejales hombres suplentes y tres concejalas mujeres suplentes.

Todos los Concejales(as), asisten a las sesiones del concejo con bastante frecuencia. Los nueve Concejales y Concejalas pertenecen a las comisiones permanentes de trabajo conformadas por el Concejo Municipal, distribuidos de la siguiente manera.

Las tres Concejalas propietarias mujeres pertenecen a una Comisión diferente cada una, que son las siguientes: Comisión de Gobernabilidad, Comisión Social y Comisión de Finanzas. Dos de las comisiones, la de Asuntos Sociales y la de Finanzas, presupuesto e infraestructura, están presididas por hombres; mientras que la comisión de gobernabilidad es presidida por una mujer. Las Comisiones están integradas de la siguiente manera:

Comisión de Asuntos Sociales: Pertenecen a esta comisión, una concejala mujer(33%) y dos hombres(67%).

Comisión de Gobernabilidad: Está comisión está integrada por una mujer (25%) y tres hombres(75%).

Comisión de Finanzas, Presupuesto e Infraestructura: Pertenecen a esta comisión una mujer (33%) y dos hombres(67%).

Ninguno de los Concejales hombres, propietarios y suplentes, de Ciudad Sandino han recibido capacitación en el tema de género. Dos Concejales mujeres que son propietarias y una suplente, han recibido capacitaciones en temas de género. Esta capacitación incorporaba temáticas como: género, autoestima, liderazgo y otros; organizados en unos 10 a 12 módulos y fue impartida por la Fundación Violeta Barrios de Chamorro.

Ninguno de los Concejales y Concejales son funcionarios de la Alcaldía.

**5. Diga si existen en el municipio otros órganos complementarios del gobierno municipal y si su dirigente y / o sus miembros es (son) mujer (es). (Poner cantidad)**

En el municipio de Ciudad Sandino, no existen delegaciones territoriales o delegados territoriales. El Alcalde, desde las oficinas de la Alcaldía en la zona urbana del municipio, atiende a todo el territorio rural y urbano, con el apoyo de los concejales y funcionarios.

Existe en el municipio, una división organizativa por zonas territoriales, las cuales cuentan con una estructura organizativa, que participan en las diferentes actividades que convoca la municipalidad. En total son 70 líderes de territorios y zonas rurales; 26 (37%) son mujeres y 44 (63%) hombres. De las mujeres, 8 (31%) tienen cargos de coordinación y 18 (69%) tienen cargos de apoyo; mientras que de los hombres, 26 (59%) tienen cargo de coordinación y 18 (41%) tienen cargos de apoyo.

El listado de comisiones de apoyo a las comisiones de desarrollo comunitario del municipio.

Zona/ comunidad	Coordinador		Vice/Coord.		Secretario		Tesorero		Vocal	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Zona 3		1		1	1		1			2
Zona 4	1			1		1		1	1	
Zona 4		1		1	1				1	
Zona 5										
Zona 6	1			1	1		1			1
Zona 6		1	1			1				
Zona 7 Tangará		1		1		1				
Zona 7 Arenera		1		1		1				
Zona 7	1			1	1				2	
Zona 8		1		1		1				
Zona 8		1		1		1		1		
Zona 8	1			1	1			1		
Zona 9		1	1			1	1			
Zona 10		1		1						
Zona 13		1		1		1		1	1	
Nueva Vida 2da etapa		1		1	1					
Nueva Vida 3ra etapa	1			1		1		1	1	
Nueva Vida 4ta etapa	1			1	1		1		1	1
Totales	6	11	2	15	7	9	4	5	7	4

**II. COMPOSICION DE GENERO EN LA MUNICIPALIDAD Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA LA MUJER COMO PARTE DE LAS POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES DE RECURSOS HUMANOS Fuente: Director de RRHH y / Administrativo**

**6. Existen políticas y estrategias de RRHH de la municipalidad para que las mujeres tengan oportunidades de empleo?.**

En la Alcaldía del municipio de Ciudad Sandino no se han definidos políticas y estrategias de Recursos Humanos de la municipalidad, para que las mujeres tengan oportunidades de empleo.

**7. Cantidad de empleadas/os en la municipalidad (2004):**

En la municipalidad de Ciudad Sandino, al mes de septiembre del 2004, habían empleados 162 personas, de estas 133 (82%) son hombres y solamente 29 (18%) son mujeres. Ver anexo.

**Indique las áreas en las que se encuentra organizada la Alcaldía y el personal que trabaja en las mismas según cargos de dirección; las áreas en las que se encuentra organizada la Alcaldía.**

La cantidad de empleados que laboran al mes de septiembre del 2004 en la Alcaldía de Ciudad Sandino es de 162 personas, 133 hombres(82%) y 29 mujeres(18%). La distribución según nivel de decisión es la siguiente:

<b>Cargos s/ poder de decisión</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Autoridades/Dirección</b> Autoridades electas Cargos de dirección	16(70%)	7(30%)	23(100%)
<b>Profesionales y Técnicos</b> Especialistas Técnicos	13(45%)	16(55%)	29(100%)
<b>Otros cargos</b> Operarios, conserges, conductores, seguridad	104(95%)	6(5%)	110(100%)
<b>Total</b>	<b>133(82%)</b>	<b>29(18%)</b>	<b>138(100%)</b>

**III. INSTITUCIONALIZACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO A NIVEL MUNICIPAL.**

**Fuentes: Secretario (a) del Concejo y Director (a) de Planificación y Comité de Desarrollo Municipal**

**8. La municipalidad ha aprobado alguna normativa u ordenanza que promueva la participación de la mujer en la toma de decisiones?**

La Alcaldía de Ciudad Sandino, no ha aprobado ninguna normativa u ordenanza que promueva la participación de la mujer en la toma de decisiones.

**9. Enumere los instrumentos de planificación que se han formulado y diga cuáles de ellos se han implementado, evaluado y modificado en el municipio (PDM, PIM y POA, otros), y cuáles contemplan el enfoque de género (Marcar con X).**

Ninguno de los instrumentos de planificación con que cuenta la alcaldía, está elaborado, implementado o evaluado con enfoque de género. Entre estos tenemos: Plan Operativo, Plan de Ordenamiento territorial, Plan de Desarrollo Urbano, Plan de Gestión Ambiental, Plan de inversiones y Plan de Presupuesto Anual.

**10. Diga cuáles de los siguientes instrumentos de la municipalidad incorporan el Enfoque de Género en la alcaldía?**

Ninguno de los instrumentos (organigrama, planes, programas y proyectos) de la municipalidad incorpora el enfoque de género en ninguna de sus etapas de elaboración, implementación y evaluación.

**11. Enumere las políticas, programas y proyectos que se han impulsado en el municipio en los últimos 4 años en favor de los derechos de las mujeres. Diga en qué fase se encuentran(: diagnóstico, perfil, formulación, ejecución, evaluación, terminado), quién los ha impulsado (municipalidad, ONG o institución del estado) y cuántas han sido las beneficiadas de esos programas para ver el % que representan. (Escriba al reverso de la hoja si no alcanza).**

En los últimos cuatro años, no se ha ejecutado ningún proyecto en apoyo a las mujeres. Actualmente hay un proyecto con el financiamiento externo, que no ha iniciado su ejecución. Este consiste en el montaje de un pequeño taller de costura y el apoyo a un grupo de danza de mujeres organizado por la Alcaldía, el cual fue gestionado por la Vice Alcaldesa.

**12. Diga en qué aspectos del Plan de Desarrollo del Municipio se incorpora el Enfoque de Género. (Explique si se incorpora, qué aspectos incorpora, si hace alusión o no se hace referencia alguna).**

El Plan de Desarrollo del Municipio no incorpora el enfoque de género en ninguno de sus aspectos (diagnóstico, problemas, objetivos, líneas estratégicas, proyectos, monitoreo, evaluación y presupuesto).

**13. Cuántos proyectos fueron presentados a la Alcaldía por sectores, territorios u otros para ser incorporados en el PIM, cuántos fueron incorporados y cuántos y cuáles benefician a mujeres de los que fueron y los que no fueron incorporados? Diga Porqué quedaron fuera del PIM esos proyectos que benefician a las mujeres?**

El Plan de inversiones fue elaborado con participación de los diferentes actores locales del municipio de Ciudad Sandino, quienes participaron mediante la convocatoria realizada por la comuna a través de la organización de Nueva Generación. Se trabajó mediante la formación de mesas sectoriales.

Los proyectos que han sido presentados son de beneficio comunitario y no dirigidos a las mujeres en específico, como reparación de calles, construcción de andenes, etc..

**14. Diga en qué aspectos del Plan de Inversiones Municipales: Programas y Proyectos de la Alcaldía se incorpora el Enfoque de Género (Explique).**

En ningún aspecto del Plan de Inversiones Municipales se incorpora el enfoque de género.

**IV. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES PARA LAS MUJERES.**

**Fuente: Secretario del Concejo Municipal, el Responsable de atender a las comunidades o el de Planificación.**

**15. Diga qué instancias o mecanismos de participación ciudadana funcionan en el municipio y cantidad de hombres y mujeres que participan. (cabildos, comisiones, mesas de concertación, etc.) y cargos que ocupan las mujeres dentro de esas organizaciones.**

En la municipalidad de Ciudad Sandino, se han utilizado diferentes mecanismos de participación, los cuales son integrados por hombres y mujeres, sin existir ninguna política que promueva o garantice una participación equitativa de mujeres y hombres. Entre estas instancias de participación tenemos los cabildos, el Comité de Desarrollo Municipal y el Comité de prevención y mitigación contra desastres.

### Cabildos:

La convocatoria a los cabildos se hace de forma abierta, mediante la utilización de propaganda en medios de comunicación y autoparlantes. Según datos del último cabildo extraordinario realizado en julio del 2004, asistieron 138 personas, 86 hombres (62%) y 52 mujeres (38%); las cuales representan a diferentes instituciones, organizaciones y territorios, que detallamos a continuación:

Alcaldía Ciudad Sandino: Participaron 52 personas entre funcionarios y autoridades de la comuna, 43 hombres (83%) y 9 mujeres (17%). De los 52 participantes, 7 son concejales(as) propietarios, 3 mujeres y 4 hombres. Además de contar con la participación del Alcalde, que no cuenta en la asistencia.

Gobierno Central: Participó una persona, mujer (100%), en representación del PAININ.

Ejército y Bomberos: Participaron dos personas, hombres (100%), en representación de cada una de estas instituciones.

Organizaciones No Gubernamentales: Participaron 18 personas, 5 hombres (28%) y 13 mujeres (72%), en representación de organizaciones civiles. Estas organizaciones son: AMIFANIC, CANTERA, FNG, ANACAD, CEPS, URSE, Los Pipitos, AMNLAE, ICCADES, Cruz Roja y Fundación Nueva Generación.

Comerciantes: Participaron 4 personas, todas mujeres (100%), comerciantes del mercado municipal de Ciudad Sandino y miembros de la Asociación de Comerciantes.

Líderes territoriales: Participaron 59 líderes territoriales, 33 hombres (56%) y 26 mujeres (44%), en representación de todas las zonas y comunidades del municipio.

Medios de Comunicación: Participó una persona, hombre (100%), en representación de los medios de comunicación.

### Comité de seguimiento de proyectos:

En el Comité de seguimiento de proyectos participan líderes de todas las zonas y comunidades del municipio. En total participan 79 personas, 41 hombres (52%) y 38 mujeres (48%). La participación por zona es la siguiente:

<b>Zona/ comunidad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Zona 2	4	3	7
Zona 3	4	3	7
Zona 4	3	3	6
Zona 5	1	3	4
Zona 6	4	2	6
Zona 7	2	3	5
Zona 8	2	3	5
Zona 9	3	2	5
Zona 10	3	4	7
Zona 11	5	2	7
Zona 12	3	2	5
Zona 13	3	0	3
Nueva Vida	4	8	12
Total...	41	38	79

## 16. ¿Existe en el municipio un comité de desarrollo municipal?

El Comité de Desarrollo Municipal, está integrado por 24 personas en su estructura de dirección, quienes son coordinadores, vice coordinadores y secretarios de comisiones. Las Comisiones formadas en el Comité son las siguientes: Comisión de niñez y adolescencia, Comisión de mujer y familia, Comisión de desarrollo económico, Comisión de Salud y Medio Ambiente, Comisión de cultura y deporte, Comisión de seguridad ciudadana, Comisión de organización y participación comunitaria y Comisión de infraestructura y vivienda.

De los 8 coordinadores de comisiones, 2 son mujeres(25%) y 6 hombres(75%); de los 8 Vice Coordinadores de comisiones, 4 son mujeres(50%) y 4 hombres(50%); y de los 8 Secretarios(as) de comisiones, 4 son mujeres(50%) y 4 son hombres(50%).

Actualmente solamente están activos los miembros de 3 comisiones, la de Mujer y Familia, la de Desarrollo económico y la de infraestructura y vivienda. Esta inactividad se debe a la falta de contenido y de promoción de participación de parte de las autoridades de la comuna. Durante el taller los y las participantes expresaron que no se les ha involucrado en los procesos planificación y gestión de la comuna.

### Comisión Mujer y Familia:

Integran esta comisión 12 personas, 11 mujeres (92%) y un hombre(8%); incluyendo los cargos de coordinación. El 42% de los(as) integrantes, son representantes de Organizaciones No Gubernamentales y el otro 58%, son líderes territoriales. La coordinadora y secretaria son mujeres y el Vice coordinador es hombre. Las ONGs que participan son: CECIM, AMINFANIC, Fundación Nueva Generación, FUNIS y Divino Niño Jesús.

### Comisión de Desarrollo Económico:

Esta comisión está integrada por 15 personas, 8 son mujeres (53%) y 7 hombres(47%); incluyendo los cargos de coordinación. De los integrantes, 10 son líderes de territorios(67%), 4 representantes de comerciantes(27%) y una representante del ONGs Arco Iris(8%). El Coordinador y el Vice Coordinador son hombres y la Secretaria es mujer.

### Comisión de Infraestructura y Vivienda:

Esta comisión está integrada por 18 personas, 8 mujeres(44%) y 10 hombres(56%); incluyendo los cargos de coordinación. De los integrantes, los 18 son líderes de territorios de las diferentes zonas y comunidades.

Los 35 líderes territoriales que participan en las tres comisiones activas pertenecen a las siguientes zonas y comunidades:

Barrios/ Comunidades.	Sexo del representante	
	Mujer	Hombre
Zona 1	0	2
Zona 2	2	0
Zona 3	3	0
Zona 4	1	0
Zona 5	1	1
Zona 6	2	0
Zona 7	1	1
Zona 8	1	4
Zona 9	0	1
Zona 10	0	2
Zona 11	0	0

Zona 12	1	0
Nueva Vida	0	1
Cuajachillo No.2	1	3
Comarca Trinidad Central y Norte	6	0
Motastepe	0	1
<b>Total...</b>	<b>19</b>	<b>16</b>

El Comité de Desarrollo Municipal ha estado inactivo durante algún tiempo, por lo que sus comisiones no se encuentran fortalecidas con representantes de todos los actores locales que tienen presencia en el municipio.

**17. Cuántos Concejales /as están integrados en el Comité de Desarrollo Municipal?**

Por la inactividad actual del Comité de Desarrollo Municipal, ninguno de los Concejales aparecen integrados en las comisiones, así como tampoco aparecen funcionarios y autoridades de la comuna.

**18. El CDM cuenta con una comisión especial para la discusión del presupuesto de la municipalidad?**

El Comité de Desarrollo Municipal cuenta con la Comisión de Desarrollo Económico, pero actualmente está inactiva.

Para la elaboración del presupuesto, la propuesta elaborada por el equipo técnico pasa al Concejo, quienes llaman a un cabildo de consulta. Se hace una convocatoria del Concejo fuera del Comité de Desarrollo, a los actores del municipio y es organizada y dirigida por la administración.

**19. Los (as) representantes de comunidades y/o barrios del municipio integran las comisiones especiales para la discusión del presupuesto de la municipalidad?**

La municipalidad cuenta con un tendido territorial, de líderes(as) de zonas urbanas y comunidades que participan en las consultas del proceso de elaboración del presupuesto. Además existe un comité de seguimiento de proyectos que da seguimiento al cumplimiento de los proyectos que son aprobados dentro del presupuesto.

**20. Dentro de la estructura del Comité de Desarrollo Municipal existen mesas de concertación o comisiones de género?**

Existe una comisión de Mujer y Familia, que no tiene contenido de trabajo y no se ha reunido como tal en este año.

**21. De qué mecanismo dispone la municipalidad para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos?**

La municipalidad no dispone de ningún mecanismo para asegurar que haya representación de las mujeres en los cabildos, se invita de forma abierta a toda la población, mediante diferentes medios de comunicación. Se invita a líderes(as) comunitarios de barrios y comarcas, independientemente de que sean hombres o mujeres.

**22. Considera Ud. que los mecanismos y procesos de participación de las mujeres existentes en su municipio son: Exitosos? Débiles?**

La municipalidad promueve la participación ciudadana a través de la participación de representantes de los diferentes actores, independientemente sean hombres o mujeres. Sin embargo, el principal instrumento de participación organizada, como es el Comité de Desarrollo Municipal, se encuentra bastante inactivo, por lo tanto toda la participación está debilitada.



- 23. Qué actividades especiales se han realizado en el municipio para facilitar la participación de las mujeres en gestiones del desarrollo del municipio? (Alfabetización, negociaciones, apoyo para transporte, apoyo para viáticos, capacitaciones, horarios flexibles?)**

La participación en la selección de los dos municipios que quedarían sujetos al proyecto de elaboración de políticas municipales con enfoque de género, es parte del interés que hay para reactivar un poco la participación de las mujeres, dejándolo establecido de forma institucional.

**V. INCLUSIÓN DE LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS MUJERES EN LOS BIENES Y SERVICIOS ENTREGADOS A LAS COMUNIDADES.**

**Fuente: Financiero y Responsable de Servicios Municipales**

**Se desagrega en el presupuesto del municipio los gastos por mujeres y por hombres?**

El presupuesto del municipio no se desagrega en gastos por mujeres y hombres, sino por líneas presupuestarias generales. Tampoco existen proyectos específicos dirigidos a mujeres.

- 24. Qué líneas del presupuesto son de beneficio de las mujeres?**

Las líneas presupuestarias son para programas y proyectos sociales y de inversión de beneficio comunitario en general, y no a hombres o mujeres en específico. Tampoco existen metas de beneficio por hombres y mujeres, sino en general. Entre los proyectos sociales tenemos las becas de estudio, las cuales tampoco están definidas por hombres y mujeres. No hay proyectos encaminados a resolver alguna necesidad o problema específico de las mujeres y que en su diseño esté pensado en beneficiar a estas.

- 25. Diga qué servicios municipales (sociales, y productivos) presta la alcaldía, cuántos/as se benefician y cuántas son mujeres.**

Inscripciones registro civil (2001-2004):

Nacimientos: En los últimos cuatro años hubo un total de 4758 inscritos, 2445 hombres y 2313 mujeres.

Defunciones: Se inscribieron 466 defunciones en los últimos cuatro años, 269 hombres y 197 mujeres.

Matrimonios y divorcios: Hubieron 724 matrimonios y solamente 7 divorcios.

Matriculas para taxis, mototaxis y ciclotaxis:

Se han dado 82 matriculas para mototaxis, 59 a hombres y 23 a mujeres. Estas matriculas están distribuidas 25 individuales y 57 en cooperativas: setramul chino- nica, Renacer y San miguel.

Los ciclotaxis son 14 socios de la cooperativa Caponera y todos son hombres. Los taxis son 53, pero aún no se tiene el listado de socios porque aún no están trabajando.

Matriculas para negocios

Actualmente existen 568 negocios de cuota fija, 190 (33%) a nombre de hombres y 378 (67%) a nombre de mujeres.

## Registro de mercados

El mercado municipal de Ciudad Sandino, cuenta con 96 tramos de cuota fija y 111 de cuotas mensuales. De los 111 de cuota mensuales, 77 son de mujeres y 34 de hombres. De los 96 de cuota fija, 68 son de mujeres y 28 de hombres. Cabe mencionar que los de cuota fija ya están contabilizados dentro de las matriculas para negocios de cuota fija.

### **Diga cómo responden estos servicios a las necesidades específicas de las mujeres. Se benefician de ellos?**

No existen políticas dirigidas a beneficiar a las mujeres en la prestación de servicios. Sin embargo, algunos de los servicios, como el registro y los negocios tanto de cuota fija como de mercado, responden a necesidades de las mujeres. Las matriculas para negocios de cuota fija y mercado, son importantes para brindar oportunidad de actividad económica de las mujeres.

El de registro en caso de legalizar alguna situación personal o familiar. En este tipo de servicio se han implementado algunas acciones encaminadas a facilitar la inscripción de niños mayores de 1 año que necesitan de negativa para inscribirse por primera vez. De acuerdo al Código de la niñez, la primer inscripción es gratis, pero para los mayores de 1 año, deben llevar un proceso judicial antes de inscribirse, por tanto se trata de agilizar este proceso y aminorar costos. Este tipo de acción ya beneficio a 1700 niños mayores de 1 año en el municipio.

### **26. Diga qué proyectos ha ejecutado esta administración que benefician a las mujeres (Hacer un listado y adjuntarlo).**

Hay proyectos que han beneficiado a las mujeres, pero sin ser estos elaborados o ejecutados con este fin. Entre estos tenemos:

En el marco del Convenio... la Alcaldía Municipal de Ciudad Sandino está ejecutando un proyecto de habilitación de un taller de costura para 80 mujeres y apoyo a 4 equipos deportivos de mujeres "Entre Amigas".

Proyecto de lotificación y construcción de 300 viviendas con el INVUR, 56 lotes en nueva vida y 150 lotes en tangerá, son algunos de los proyectos de acceso a vivienda y lotes para vivienda que ha impulsado la municipalidad. Sin embargo, no están dirigidos a beneficiar a las mujeres en específico.

## **VI. NIVELES DE ACCESO DE LA MUJER EN LA SALUD Y EDUCACION COMO PARTE DE LAS POLITICAS Y ESTRATEGIAS MUNICIPALES Y OTROS ORGANISMOS.** Fuente: Planificación y Comité de Desarrollo del Municipio, MINSA, MECD

### **27. Existen políticas y estrategias de las municipalidades para que las mujeres tengan acceso a la educación?**

No existen políticas y estrategias de las municipalidades para que las mujeres tengan acceso a la educación.

### **Existen políticas y estrategias de las municipalidades para que las mujeres tengan acceso a la salud?.**

La municipalidad de Ciudad Sandino no cuenta con políticas o estrategias para que las mujeres tengan acceso a la salud.

### **28. Diga si la Alcaldía tiene políticas en función de que las mujeres accedan a servicios de Salud Reproductiva**

La Alcaldía no cuenta con políticas o estrategias para que las mujeres accedan a servicios de salud reproductiva. Sin embargo, el SILAIS de Boaco si tiene programas dirigidos a la atención de las necesidades de las mujeres en salud reproductiva. Ver anexo algunos indicadores del Silais de Boaco.

**VII. POLITICAS Y ESTRATEGIAS DE ACCESO AL EMPLEO Y/O GENERACION DE INGRESOS IMPLEMENTADAS EN EL MUNICIPIO**

**29. Existen políticas y estrategias de la municipalidad que promuevan el acceso de las mujeres al empleo?.**

No existen políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres al empleo implementadas por la municipalidad o por el Comité de Desarrollo del Municipio.

**30. Existen políticas y estrategias en la municipalidad que promuevan la generación de ingreso para las mujeres en el municipio?.**

No existen políticas de la municipalidad que promuevan la generación de ingresos para las mujeres en el municipio.

**VIII. POLITICAS Y ESTRATEGIAS DE ACCESO A LA TIERRA Y AL CREDITO POR PARTE DE LAS MUJERES IMPLEMENTADAS EN EL MUNICIPIO** Fuente: Comité de Desarrollo del Municipio

**31. Cuenta la municipalidad con políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres a la tierra?.**

En la municipalidad no se cuenta con políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres a la tierra. Se han desarrollado proyectos de lotificación y venta de tierras para vivienda, pero no han sido dirigidos a grupos metas de mujeres o de hombres en específico. Estos lotes son adquiridos por las personas que solicitan y pueden pagar.

**32. Existen políticas y estrategias en la municipalidad que promuevan el acceso de las mujeres al crédito?.**

No existen en la municipalidad de Ciudad Sandino, políticas y estrategias que promuevan el acceso de las mujeres al crédito.

**IX. OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN DIRECTA DE ORGANIZACIONES QUE REPRESENTAN LOS INTERESES DE LAS MUJERES EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES E INSTANCIAS ORGÁNICAS DE LA PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA AL NIVEL MUNICIPAL.**

Fuente: Director de Planificación de la Alcaldía, Secretario del Concejo Municipal y Directores de ONG.

**33. Qué organizaciones de mujeres del municipio participan en la toma de decisiones y procesos de planificación municipal? Direcciones, email y teléfonos y diga cuántos funcionarios y consultores tienen experiencia de género que puedan ser contactados**

En los procesos de gestión de la municipalidad participan todas las organizaciones miembros del Comité de Desarrollo Municipal. Ver inciso sobre CDM.

**Personas que proporcionaron la información:**

Sra. Juana Cuarezma, Vice Alcaldesa.

Sr. Martín Sandino, Gerente Municipal

Lic. Héctor Alméndarez, Administrador del Mercado Municipal

Sr. Jorge Orozco, Responsable de Regulación de Transporte Municipal

Sra. Cecilia Altamirano Mendoza, Secretaria del Concejo Municipal

## **ANEXO 2: MEMORIA TALLER GENERO Y DESARROLLO LOCAL, CIUDAD SANDINO**

### **INTRODUCCION**

Numerosos estudios nacionales señalan que en Nicaragua, una gran parte de municipios, basan su gestión del desarrollo en dos elementos básicos: en lo participativo y en lo local.

Con el interés de avanzar para que los programas y los proyectos municipales puedan ser identificados, priorizados, diseñados, ejecutados, gestionados, supervisados, y evaluados desde el enfoque de género y de modo participativo, el Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal INIFOM, con apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo BID ejecutan una Cooperación Técnica CT para la ejecución de una experiencia piloto en dos municipalidades vinculadas al Programa de Fortalecimiento y Desarrollo Municipal (NI-0156). La experiencia piloto busca desarrollar las capacidades para trabajar en la integración de una perspectiva de género en los programas de desarrollo de los dos municipios y promover mayor equidad entre mujeres y hombres.<sup>14</sup>

En el marco de la misma cooperación técnica se plantea realizar en los dos municipios seleccionados para el pilotaje: Ciudad Sandino y Boaco, una Línea de Base, utilizando diferentes técnicas de recopilación de la información, siendo una de ellas, un taller con líderes territoriales rurales y urbanos de cada uno de los municipios, con el objetivo de obtener información cualitativa sobre las oportunidades y obstáculos que se le presentan a las mujeres para su participación en la gestión del desarrollo a nivel municipal y local.

### **ORGANIZACION DEL TALLER**

El taller se realizó el martes 21 de Septiembre del 2004 en el auditorio de la Alcaldía del municipio de Ciudad Sandino.

Participaron en el taller veinte y nueve personas, entre autoridades y funcionarios(as) de la Alcaldía; representantes de instituciones del Gobierno Central en el municipio; representantes de organizaciones de la sociedad civil y líderes(as) comunales y de zonas de Ciudad Sandino. Del total de participantes, veinte y dos (76%) son mujeres y siete (24%) son hombres. La participación por cada uno de los sectores fue la siguiente:

Alcaldía: Participaron seis personas, entre autoridades y funcionarios(as) de la Alcaldía, de los cuáles solamente dos son mujeres (33%) y el resto hombres (67%). Específicamente participaron: la Sra. Vice Alcaldesa de Ciudad Sandino, dos Concejales hombres, una funcionaria de Medio Ambiente y dos funcionarios de la Administración.

Instituciones: Participaron dos personas en representación de instituciones del Gobierno Central en el Municipio de Ciudad Sandino, las cuales son mujeres: una representante Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD) y la segunda Jefa de la Policía Nacional en Ciudad Sandino.

Líderes Comunales: Participaron doce líderes(as) de zonas de Ciudad Sandino, de los(as) cuales, once (92%) son mujeres y uno (8%) es hombre. Las zonas o comunidades que representan estos(as) líderes(as) son las siguientes: una lideresa de la zona 3, dos lideresas de la zona 6, cuatro lideresas y 1 líder de la zona 7 anexo a Tangará, una lideresa de la zona 8, una lideresa de la zona 9 Bello Amanecer y dos lideresas de Nueva Vida.

---

<sup>14</sup> La cooperación técnica ofrecerá “consejos prácticos de cómo la igualdad entre mujeres y hombres se puede integrar en la práctica del desarrollo municipal”. El pilotaje es una manera de ponerlo en práctica.

Organizaciones: Participaron nueve personas en representación de diferentes organizaciones que trabajan en Ciudad Sandino, de los(as) cuales siete (78%) son mujeres y dos (22%) son hombres. Estas organizaciones son o han sido miembros del CDM y son las siguientes: CECIM, Cruz Roja, I.N.G., IXCHEN, ALCISA, CANTERA, Red Arco Iris, Nueva Generación y CIYEMN. Ver anexo: listado de participantes.

## PROGRAMA DESARROLLADO

El programa desarrollado fue el siguiente:

## PROGRAMA DEL TALLER

### Programa y temas de agenda para Taller de Género y Desarrollo Local en Ciudad Sandino

Fecha: 21 Septiembre del 2004  
Dirección: Auditorio de la Alcaldía de Ciudad Sandino

HORA	Temas y momentos	Responsable:
09.00 AM- 09.30 AM	Inscripción de participantes	▪ Wendy Madriz y Ma. Venancia
09.30AM-09.40AM	Palabras de presentación y bienvenida	▪ Alcaldía de Ciudad Sandino
09.40AM-10.00AM	Presentación participantes	▪ Participantes
10.00AM-10.10AM	Objetivos y resultados esperados del taller	▪ Marcelina Castillo
10.10AM-10.30AM	Exposición. 1er. Tema: Identificación de los Roles de Género	▪ Marcelina Castillo
10.30AM-11.00AM	• Trabajo de grupos p/ generar aportes	▪ Participantes
11.00AM-11.20AM	• Plenaria	
<b>11.20AM-11.30AM</b>	<b>Receso</b>	
11.30AM-12.00 AM	Exposición. 2do. Tema: Mecanismos de participación en el proceso de planificación del desarrollo a nivel municipal y local.	▪ Marcelina Castillo
12.00AM-12.40PM	• Trabajo de grupos p/ generar aportes	▪ Participantes
12.40AM-01.10PM	▪ Plenaria	
<b>01.10-01.30 PM</b>	<b>Evaluación del taller</b>	
<b>01.30PM-01.45PM</b>	<b>Palabras de agradecimiento y despedida</b>	<b>Vice Alcaldesa de Ciudad Sandino</b>
<b>01.45PM-</b>	<b>Almuerzo</b>	

## METODOLOGIA DEL TALLER

El taller se desarrolló haciendo uso de una metodología participativa e interactiva, para lo cual se aplicaron varios tipos de estrategias metodológicas: mini conferencia participativa, discusiones de grupos, plenarios cortos después de las discusiones de grupos y un plenario conclusivo. Esto permitió interrelacionar aspectos teóricos, con las experiencias prácticas de los y las participantes y sus percepciones y valoraciones respecto a la temática abordada.

Al inicio del taller, a manera de prueba diagnóstica, se hicieron preguntas a los y las participantes, de manera que se pudiera identificar el grado de conocimiento que los y las participantes tuvieran del tema de género en el desarrollo local.

## **1. Fases del taller**

El taller se desarrolló en tres fases, conteniendo cada una de ellas tres acciones básicas.

### **a) Primera fase: La introducción del taller**

La primera fase se desarrolló a partir de tres acciones básicas: la bienvenida a los y las talleristas, la presentación de los y las participantes y la explicación del programa del taller.

### **b) Segunda Fase: El Cuerpo del taller**

Esta segunda fase correspondió al Cuerpo del taller y comprendió tres grandes acciones: las exposiciones, el trabajo de grupos y los plenarios posteriores al trabajo de grupos.

### **c) Tercera fase: Conclusión del Taller**

Esta última fase correspondió a las conclusiones del taller y comprende tres acciones: el plenario final del taller donde se sintetizan los aportes y se dan las recomendaciones, la evaluación del proceso y la despedida.

## **I. CONTENIDOS DESARROLLADOS**

Los contenidos desarrollados fueron dos: los roles de género y los mecanismos de participación en el proceso de planificación, obstáculos y oportunidades que tienen las mujeres para participar. Estos dos temas se presentaron a través de conferencias participativas y de discusiones en sub grupos.

La temática desarrollada en cada una de las conferencias es la siguiente:

### **1. PRIMER CONFERENCIA: LOS ROLES DE GENERO**

Contenido:

- Roles de hombres y mujeres en la familia y en el trabajo.
- Acceso de hombres y mujeres a servicios (salud, educación).
- Acceso y control sobre recursos por hombres y mujeres.
- Acceso de hombres y mujeres a cargos públicos.
- Toma de decisiones de hombres y mujeres en el ámbito privado y público.

### **2. TRABAJO EN GRUPO DE LA PRIMERA CONFERENCIA: IDENTIFICACION DE LOS ROLES DE GENERO**

Se formaron tres grupos heterogéneos integrados por diferentes actores: funcionarios de la alcaldía, representantes de instituciones del estado y de sectores, representantes de ONG y organizaciones, representantes de zonas y líderes territoriales.

El Objetivo del primer sub grupo era reflexionar sobre la división sexual del trabajo, para ello discutieron sobre la base de las siguientes preguntas:

- Cuáles son las actividades desarrolladas por hombres y mujeres en el hogar?
- Cuáles son las actividades desarrolladas por hombres y mujeres fuera del hogar?
- Cómo es la carga de trabajo de hombres y mujeres dentro del hogar?
- Cómo es la carga de trabajo de hombres y mujeres fuera del hogar?
- Cuáles actividades desempeñadas por hombres y mujeres son mejor valoradas social y económicamente?
- Cuánto vale económicamente el trabajo doméstico?

El objetivo del segundo sub grupo era reflexionar sobre el acceso desigual a recursos productivos, económicos y servicios en el municipio, para lo cual se discutió sobre la base de las preguntas siguientes:

- Quiénes poseen más los recursos productivos en el municipio?, por qué?.
- A nombre de quién están la mayoría de las viviendas en el municipio?, por qué?.
- Quiénes aportan económicamente más en los hogares y en el municipio?, por qué?
- A quién envían más los padres y madres a las escuelas en los distintos niveles?, por qué?.
- Quiénes se benefician más de los proyectos que se desarrollan en el municipio?

El objetivo del tercer sub grupo era reconocer las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. Este grupo tenía que una vez identificadas las necesidades prácticas y estratégicas que a su parecer tienen las mujeres, decir por qué. Finalmente prepararían un cartel que se presentaría en plenario.

### **3. SEGUNDA CONFERENCIA: MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROCESOS DE PLANIFICACION A NIVEL MUNICIPAL**

El contenido de la segunda conferencia fue el siguiente:

- Los mecanismos de participación en el proceso de planificación y toma de decisiones a nivel municipal y local en que participan las mujeres.
- Obstáculos y oportunidades que se le presentan a las mujeres para su participación.

### **4. TRABAJO PARA LA SEGUNDA CONFERENCIA: LA PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN EL PROCESO DE PLANIFICACION: OBSTÁCULOS Y OPORTUNIDADES.**

Se formarán cuatro grupos homogéneos, uno por cada tipo de actores: funcionarios de la alcaldía, representantes de instituciones del estado y de sectores, representantes de ONG y organizaciones, representantes de zonas y líderes territoriales.

El objetivo del trabajo en grupo era: Identificar el nivel de avance del proceso de planificación del desarrollo en el municipio, y los mecanismos de participación de las mujeres. E identificar las oportunidades y obstáculos que se le presentan a las mujeres para su participación.

Se utilizó una guía de trabajo única que solicitaba a cada uno de los y las participantes hacer un listado de los mecanismos de participación que se impulsan en el municipio para las diferentes etapas del proceso de planificación del desarrollo en el municipio y a nivel local y decir cómo participan las mujeres.

Una vez cumplido ésto, reflexionar sobre quiénes a su parecer son las personas que toman las decisiones en el municipio: los hombres o las mujeres? Y Por qué?

Identificar los obstáculos y oportunidades que se le presentan a las mujeres para participar en los procesos de planificación del desarrollo a nivel municipal y local.

## RESULTADOS DEL TALLER

### Conclusiones de los grupos después de la primera conferencia

#### C. Grupo No. 1

*El primer grupo reflexionó sobre la división sexual del trabajo e identificó como actividades que realizan hombres y mujeres las siguientes:*

Producto de la cultura machista imperante a través de los años, la cual ha influido en la división del trabajo entre hombres y mujeres, las actividades a desarrollar han sido diferentes. Esto ha impuesto a las mujeres el rol de ama de casa y a los hombres la parte económica, lo que ha permitido al hombre un mayor desarrollo en el ámbito laboral que a las mujeres. Algunas diferencias en los roles de hombres y mujeres que fueron señaladas:

- A las mujeres les ha sido impuesto socialmente la realización de los quehaceres domésticos, tales como: lavado, planchado, cocina, limpieza de la casa y muchas veces hasta hacen de electricistas, fontaneros. Mientras que el hombre está fuera de la casa trabajando en las empresas o en el campo y llegan muy noche.
- Las mujeres también nos vemos con la responsabilidad de los niños, en su formación, educación y salud.
- A los hombres se le ha asignado el papel de proveedor y garante de la manutención del hogar, sus actividades laborales se desarrollan fuera del hogar.
- Como grupo concluimos que en la actualidad, "la mujer ha demostrado que posee la capacidad de realizar labores al igual que el hombre"<sup>1</sup> y que "las actividades que desarrollamos ambos, son muy diferentes".

#### D. Grupo No. 2

El segundo grupo analizó cómo es la carga de trabajo de hombres y mujeres dentro y fuera del hogar. Las conclusiones a las cuales llegaron fueron las siguientes:

- La carga de la Mujer dentro del hogar es pesada, el trabajo es continuo, permanente, doble, sin remuneración y no se puede dejar de hacer ni un solo día.  
En la actualidad, muchas mujeres y principalmente madres solteras, trabajan fuera del hogar. Las actividades que generalmente realizan estas mujeres fuera de casa, en el municipio de Ciudad Sandino, son las siguientes: vendiendo, planchando y/o lavando, entre otro tipo de actividades. La razón por la que algunas trabajan fuera de casa es: "porque necesitamos buscarnos la vida".
- La carga de los Hombres dentro del hogar es casi nula ya que muy pocas veces realizan algunas actividades, siendo las que más realizan las siguientes: reparaciones eléctricas, carpintería y fontanería, entre otras.

La mayoría de los hombres lo que hacen al llegar a las casas es ver televisión, leer periódicos o descansar. Aunque hay unos pocos que en algunas ocasiones se ponen a veces a limpiar adornos o a limpiar la casa, la mayor parte de los hombres trabajan fuera del hogar a diferencia de las mujeres. Esto lo hacen porque ellos son los que tienen que conseguir el dinero para el sustento de la familia.

- 2) Respecto a cuáles actividades desempeñadas por hombres y mujeres son mejor valoradas social y económicamente, este grupo ha dicho lo siguiente:

---

<sup>1</sup> Testimonio de una líderesa territorial urbana: "durante tres meses, mujeres de Nueva Vida reconstruimos las casas, así que el trabajo podría ser igual".



- Económicas: los hombres son mejor remunerados económicamente que las mujeres, tienen mejores puestos de trabajo donde les brindan mayores oportunidades de escalar a otros puestos, aunque la mujer tenga igual preparación que ellos.
- Sociales: se reconoce mayormente el trabajo del hombre en relación al que desempeña la mujer. En la actualidad, hasta ahora se está tomando en cuenta la participación de la mujer en diferentes espacios “como por ejemplo este taller”. La sociedad es más permisiva con los hombres, pueden llegar tarde del trabajo y pueden tener más de una mujer sin ser discriminados o criticados, mientras que si la mujer lo hace se le discrimina cuando lo hace.

#### E. Grupo No 3

#### **El tercer grupo reflexionó sobre el acceso desigual a recursos productivos, económicos y servicios en el municipio**

- 1) Quiénes poseen más los recursos productivos en el municipio?, por qué?

Para el grupo, los varones son quienes poseen más los recursos productivos en el municipio, porque tienen más experiencia que la mujeres debido al machismo que nos han inculcado y por el temor de las mujeres a enfrentar riesgos. Por ejemplo, a las mujeres les dá miedo trabajar en taxis, por los peligros que hay en la calle, sobretodo por las noches. Además las mujeres no están acostumbradas.

- 2) A nombre de quién están la mayoría de las viviendas en el municipio?, por qué?

La opinión es que la mayoría de las viviendas en el municipio están a nombre de los varones, ya que como ellos trabajan y tienen ingresos, generalmente son ellos los que pagan y por lo tanto la ponen a su nombre.

- 3) Quiénes aportan económicamente más en los hogares y en el municipio?, por qué?

Este grupo considera que tanto hombres y mujeres aportan igual en los hogares, aunque muchas veces el trabajo o el ingreso de las mujeres no se valora. Por la misma situación de pobreza que vivimos en el hogar, tienen que trabajar ambos para poder sobrevivir.

- 4) A quién envían más los padres y madres a las escuelas en los distintos niveles?, por qué?

Para el grupo, en los hogares se envía a hombres y mujeres a la escuela, en los distintos niveles, porque todos tienen derecho de aprender.

- 5) Quiénes se benefician más de los proyectos que se desarrollan en el municipio?

Consideran que todos los proyectos que se desarrollan en el municipio son de beneficio social, donde se benefician ambos. Pero no hay proyectos específicos para mujeres.

#### F. Grupo No. 4

El grupo número cuatro, realizó un reconocimiento de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres del municipio.

Hacer un listado de las necesidades inmediatas y de las necesidades estratégicas que a su parecer tienen las mujeres, y decir por qué?.

*Necesidades Inmediatas:*

- Tener empleo
- Tener acceso a los servicios básicos (agua, luz, alcantarilla, teléfono)
- Tener acceso a la salud integral
- Promover valores de igualdad de género en la familia.
- Crear C.D.I.
- Promover espacios recreativos a las mujeres.

*Necesidades Estratégicas:*

- Prepararse (Capacitación):
  - Académica
  - Técnico-vocacional
  - Profesional
  - Especialización
- Reconocer las desigualdades de género.
- Trabajar por cambiar, las desigualdades de género:
  - Familiar
  - Laboral
  - Educativo
  - Religioso
  - Social
  - Político
- Capacitar en derecho de las mujeres.
- Promover la ley de igualdad de género.

#### G. Conclusiones de los grupos después de la segunda conferencia

H.

Para la segunda conferencia, se abordó el tema de los procesos de planificación de las Alcaldías, su estado de cumplimiento y la participación de los diferentes actores, principalmente destacando la participación de las mujeres.

Los grupos estuvieron integrados de forma homogénea, según los diferentes actores. La conformación de los grupos fue de la siguiente manera: un primer grupo con los representantes de organismos, otro con representantes de instituciones del gobierno central, otro con líderes(as) comunales de zona y el cuarto grupo con autoridades y funcionarios(as) de la Alcaldía.

Se trabajó con la segunda guía, correspondiente a la segunda conferencia. Las opiniones de los y las participantes por cada grupo se detallan a continuación.

## Grupo No 1 – Organismos

Participaron en este grupo las siguientes organizaciones: CECIM, Cruz Roja, I.N.G., IXCHEN, ALCISA, CANTERA, Red Arco Iris, Nueva Generación y CIYEMN. La valoración del grupo sobre el cumplimiento de las actividades y la participación de los diferentes sectores en cada una de ellas es la siguiente:

### **Etapas 1: Inicio y oficialización del proceso:**

- Solamente la actividad de Exposición del sistema de planificación Municipal al Gobierno municipal, está completamente cumplida en esta etapa. Los medios de verificación son los cabildos y los actores que participan son el gobierno municipal y los y las líderes /as territoriales.
- El grupo manifestó no tener conocimiento del resto de las actividades de esta etapa. Estas actividades son: Elaboración del Sistema de Planificación Municipal al Gobierno Municipal; Aprobación del SMP y formación del ETM; Capacitación a ETM; Elaboración del Plan de trabajo del sistema; Elaboración del mapa de la división territorial del municipio; Ubicación de actores y focalización de la inversión; Presentación del SMP a los actores locales; Elaboración del FODA a nivel municipal; La elaboración del mapa de relaciones interinstitucionales; y Presentación del convenio de alianzas estratégicas.

### **Etapas 2: Ordenamiento / Sistematización de información básica y establecimiento de alianzas estratégicas:**

- El grupo manifestó no tener conocimiento de ninguna de las actividades de esta etapa.

### **Etapas 3: Establecimiento de las instancias de articulación:**

- El grupo manifestó no tener conocimiento de ninguna de las actividades de esta etapa.

### **Etapas 4: Elaboración del diagnóstico municipal:**

- El taller de elaboración de la visión y líneas estratégicas está medianamente cumplido.
- El resto de actividades en esta etapa están en pendiente cumplimiento o son inexistentes para los participantes de este grupo. Las actividades son las siguientes: Trabajo de las mesas de concertación; Establecimiento de la demanda territorial; Taller de conformación del Comité Territorial y su rol; Completamiento de la asamblea del CDM y elección de la Junta Directiva; Reuniones de las mesas de concertación para unificar la oferta y la demanda de acuerdo al tema; Foro de negociación de actores locales y externos para la gestión de fondo de los proyectos que no cuentan con ello es una actividad inexistente; El procesamiento y complementación de la información diagnosticada del municipio y su mapeo.

### **Etapas 5: Formulación y aprobación del plan de desarrollo municipal:**

- La formulación de la propuesta del plan de desarrollo municipal es una actividad totalmente cumplida.
- Las otras actividades de esta etapa están en pendiente cumplimiento o no tienen conocimiento de ellas. Estas son las siguientes: Presentación de la propuesta del Plan de Desarrollo Municipal al CDM para su validación; Actualizada la propuesta, su presentación al Concejo Municipal para su revisión y coherencia; La Asamblea / Cabildo Municipal de presentación del PDM a la población en general; Sesión del concejo para la revisión y aprobación del PDM; y la elaboración de la ordenanza municipal para aprobación del plan, el reconocimiento de las estructuras participativas y la definición de los roles de la misma.

### Conclusiones y sugerencias del grupo:

- Para la recopilación de toda esta información, se recomienda que inviten a los directores de las Instituciones, ONG's y al Comité de Desarrollo Municipal para consensuar la información, ya que ésta se ha quedado a nivel interno de la alcaldía.
- Sería bueno no solamente conocer sino involucrarnos.
- Tenemos muchos vacíos sobre el conocimiento de estas actividades.
- Hay cosas que sí se han cumplido

#### I. Grupo No 2 – Líderes /as Territoriales

En este grupo participaron líderes(as) representantes de las zonas: zona 3, zona 6, zona 7 (anexo a Tangará), zona 8, zona 9 (Bello Amanecer) y Nueva Vida. La valoración del grupo sobre el cumplimiento de las actividades y la participación de los diferentes sectores en cada una de ellas es la siguiente:

#### **Etapas 1: Inicio y oficialización del proceso:**

- La capacitación a ETM es una actividad medianamente cumplida. Participaron de esta actividad los líderes territoriales y la Alcaldía.
- La elaboración del mapa de la división territorial del municipio, es una actividad totalmente cumplida. Los medios de verificación de esta actividad son: los cabildos y los/as líderes / as territoriales.
- La identificación de actores y focalización de la inversión, es una actividad totalmente cumplida. Los medios de verificación de esta actividad son: los cabildos y los/as líderes / as territoriales.
- La presentación del SMP a los actores locales y la elaboración del FODA a nivel municipal, es una actividad totalmente cumplida, donde los medios de verificación han sido los cabildos y los/as líderes / as territoriales.
- Las actividades de esta etapa que fueron clasificadas como de pendiente cumplimiento tenemos las siguientes: Exposición del sistema de Planificación Municipal al Gobierno municipal; Aprobación del SMP y formación del ETM; La elaboración del trabajo del sistema; Elaboración del FODA a nivel municipal; Elaboración del mapa de relaciones interinstitucionales; y Presentación del convenio de alianzas estratégicas.

En todas estas actividades que han sido cumplidas o están en cumplimiento, han participado los líderes territoriales y la Alcaldía. Ha existido un grado de participación de la mujer, pero esta participación no ha sido planificada ni promovida, sino espontánea.

#### **Etapas 2: Ordenamiento / Sistematización de información básica y establecimiento de alianzas estratégicas:**

- Todas las actividades de esta etapa fueron clasificadas como de pendiente cumplimiento.

#### **Etapas 3: Establecimiento de las instancias de articulación:**

- El desarrollo de la Asamblea Municipal para presentar el prediagnóstico por sector y su mapeo, exposición de roles de las estructuras, elección de la Asamblea del CDM y juramentación es una actividad totalmente cumplida, donde participaron los líderes / as y el nivel de participación de las mujeres fue espontáneo.
- La sesión de trabajo del ETM y representantes de mesas para definir el Plan de Acción y validar los datos del diagnóstico, fue clasificada como de pendiente cumplimiento.

#### Etapas 4: Elaboración del diagnóstico municipal:

- Todas las actividades de esta etapa, fueron clasificadas de pendiente cumplimiento.

#### **Etapas 5: Formulación y aprobación del plan de desarrollo municipal:**

- Todas las actividades de esta etapa, fueron clasificadas de pendiente cumplimiento.

#### **Conclusiones y sugerencias del grupo:**

- Que se tome realmente en cuenta, a los líderes /as de todas las zonas, ya que de éstas acciones conocemos muy poco, aunque estamos claros que se han hecho algunas tareas.
- Se deben tomar más en cuenta las funciones y tareas de los líderes / as. Es indispensable, porque la alcaldía nos llama solo cuando les conviene.
- Que se nos dé la oportunidad de trabajar como verdaderos líderes /as de zona.
- No existe promoción de la participación de la mujer. No se tienen indicadores sobre la situación de la mujer en el municipio en los diagnósticos, por tanto tampoco se toman en cuenta en los planes.

#### J. Grupo No 3 – Instituciones Públicas

En este grupo participaron representantes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) y de la Policía Nacional del municipio de Ciudad Sandino. La valoración del grupo sobre el cumplimiento de las actividades y la participación de los diferentes sectores en cada una de ellas es la siguiente:

#### **Etapas 1: Inicio y oficialización del proceso:**

- La exposición del Sistema de Planificación Municipal del Gobierno Municipal, es una actividad totalmente cumplida. No conocen que sectores participaron de esta actividad.
- La aprobación del SMP y formación de ETM, es una actividad totalmente cumplida. No conocen que sectores participaron de esta actividad.
- La Elaboración del mapa de la división territorial del municipio, es una actividad totalmente cumplida. El medio de verificación de esta actividad es el mapa y en ella participaron funcionarios de la Alcaldía.
- La presentación del SMP a los actores locales, es una actividad totalmente cumplida. El medio de verificación del cumplimiento de esta actividad es el diagnóstico y planes. Participaron en esta actividad los miembros del Comité de Desarrollo Municipal.
- La Elaboración del FODA a nivel municipal está totalmente cumplida. La forma de verificación de esta actividad es el diagnóstico y en ella participaron instituciones, organizaciones y la Alcaldía.
- Las actividades que fueron planteadas como pendientes de cumplimiento en esta etapa, son las siguientes: Capacitación a ETM; Elaboración del Plan de Trabajo del sistema; identificación de actores y focalización de la inversión; Elaboración del mapa de relaciones interinstitucionales; y la Presentación del convenio de alianzas estratégicas.

#### **Etapas 2: Ordenamiento / Sistematización de información básica y establecimiento de alianzas estratégicas:**

- Solamente una de las actividades de esta etapa fue clasificada como totalmente cumplida, siendo esta el Ordenamiento y sistematización de información diagnóstica. El medio de verificación de esta actividad es el diagnóstico y en ella participaron organizaciones y miembros del Comité de Desarrollo Municipal.
- Las actividades que fueron planteadas como pendientes de cumplimiento en esta etapa, son las siguientes: Localización de la información/ estudios de base del municipio; Actualización y/o recuperación de la línea de base; Identificación y mapeo de la estructura de participación ciudadana; Mapeo de la línea de base y pre diagnóstico del municipio; Aplicación de la línea de base del proceso con ETM y Consejo Municipal; Establecimiento de alianzas estratégicas/firma del convenio tripartita;

Capacitación a los facilitadores de la Asamblea Municipal en el llenado de la matriz pre diagnóstico sectorial; y Preparación de la Asamblea Municipal.

**Etapas 3: Establecimiento de las instancias de articulación:**

- El desarrollo de la Asamblea Municipal para presentar el prediagnóstico por sector y su mapeo, exposición de roles de las estructuras, elección de la Asamblea del CDM y juramentación, es una actividad pendiente de cumplimiento.
- La sesión de trabajo del ETM y representantes de mesas para definir el plan de acción y validar los datos para el diagnóstico, es una actividad totalmente cumplida. Participaron en esta actividad organismos, instituciones y miembros del Comité de Desarrollo Municipal.

**Etapas 4: Elaboración del diagnóstico municipal:**

- El trabajo de las mesas de concertación es una actividad totalmente cumplida. Participaron en esta actividad el Comité de Desarrollo Municipal.
- El establecimiento de la demanda territorial, es una actividad totalmente cumplida. Participaron en esta actividad los miembros del Comité de Desarrollo Municipal.
- Se clasificaron como actividades pendiente de cumplimiento las siguientes: Taller de conformación del comité territorial y su rol; Completamiento de la Asamblea del CDM y la elección de la Junta Directiva; Taller de elaboración de la visión y líneas estratégicas; Reunión de las mesas de concertación para unificar la oferta y la demanda, de acuerdo al tema; Foro de negociación de actores locales y externos, para la gestión de fondos de los proyectos que no cuentan con ello; y Procesar y complementar la información diagnóstica del municipio y su mapeo.

**Etapas 5: Formulación y aprobación del plan de desarrollo municipal:**

- De acuerdo a la clasificación del grupo, las actividades de esta etapa están pendientes de cumplimiento.

**Conclusiones y sugerencias del grupo:**

- Los representantes de las instituciones que participaron en este taller, manifestaron que no conocen mucho sobre el tema, debido a que las personas que se delegan a estas actividades no siempre es la misma.
- De igual forma plantearon la necesidad que las convocatorias sean dirigidas con suficiente tiempo de anticipación y que lleven el nombre de la persona que siempre le ha dado seguimiento al tema, para evitar que se delegue a otro que no conozca del mismo.
- Muchas veces sucede en las instituciones que las invitaciones se hacen al delegado o director y este al no poder asistir no delega en nadie y se pierde el contacto y el conocimiento.

**K. Grupo No 4 – Alcaldía**

En este grupo participaron la Sra. Vice Alcaldesa, dos Concejales hombres y tres funcionarios (as) de Medio Ambiente y Administración; de la Alcaldía de Ciudad Sandino. La valoración del grupo sobre el cumplimiento de las actividades y la participación de los diferentes sectores en cada una de ellas es la siguiente:

**Etapas 1: Inicio y oficialización del proceso:**

- La aprobación del SMP y formación de ETM, es una actividad medianamente cumplida.
- La capacitación a ETM es una actividad medianamente cumplida.

- La identificación de actores y focalización de la inversión, es medianamente cumplida.
- La presentación del SMP a los actores locales, es una actividad medianamente cumplida.
- Las actividades que fueron planteadas como pendientes de cumplimiento en esta etapa, son las siguientes: Exposición del sistema de Planificación Municipal al Gobierno municipal; Elaboración del Plan de Trabajo del sistema; Elaboración del mapa de la división territorial del municipio; Elaboración del FODA a nivel municipal; Elaboración del mapa de relaciones interinstitucionales y Presentación del convenio de alianzas estratégicas.

## **Etapas 2: Ordenamiento / Sistematización de información básica y establecimiento de alianzas estratégicas:**

- Solamente una de las actividades de esta etapa fue clasificada como medianamente cumplida, siendo esta el Mapeo de la línea de base y pre diagnóstico del municipio.
- Las actividades que fueron planteadas como pendientes de cumplimiento en esta etapa, son las siguientes: Localización de la información/ estudios de base del municipio; Ordenamiento y sistematización de información diagnóstica, Actualización y/o recuperación de la línea de base; Identificación y mapeo de la estructura de participación ciudadana; Aplicación de la línea de base del proceso con ETM y Consejo Municipal; Establecimiento de alianzas estratégicas/firma del convenio tripartita; Capacitación a los facilitadores de la Asamblea Municipal en el llenado de la matriz pre diagnóstico sectorial; y Preparación de la Asamblea Municipal.

## **Etapas 3: Establecimiento de las instancias de articulación:**

- El desarrollo de la Asamblea Municipal para presentar el prediagnóstico por sector y su mapeo, exposición de roles de las estructuras, elección de la Asamblea del CDM y juramentación, es una actividad totalmente cumplida.
- La sesión de trabajo del ETM y representantes de mesas para definir el plan de acción y validar los datos para el diagnóstico, es una actividad medianamente cumplida.

## **Etapas 4: Elaboración del diagnóstico municipal:**

- El trabajo de las mesas de concertación es una actividad medianamente cumplida.
- El establecimiento de la demanda territorial, es una actividad medianamente cumplida.
- El taller de conformación del comité territorial y su roll, es una actividad medianamente cumplida.
- El completamiento de la Asamblea del CDM y la elección de la Junta Directiva, es una actividad medianamente cumplida.
- Se clasificaron como actividades pendiente de cumplimiento las siguientes: Taller de elaboración de la visión y líneas estratégicas; Reunión de las mesas de concertación para unificar la oferta y la demanda, de acuerdo al tema; Foro de negociación de actores locales y externos, para la gestión de fondos de los proyectos que no cuentan con ello; y Procesar y complementar la información diagnóstica del municipio y su mapeo.

## **Etapas 5: Formulación y aprobación del plan de desarrollo municipal:**

- La formulación de la propuesta del Plan de Desarrollo Municipal es una actividad medianamente cumplida.
- La sesión del Consejo para la revisión y aprobación del PDM es una actividad medianamente cumplida.
- Las actividades de esta etapa que están clasificadas como pendientes de cumplimiento son las siguientes: Presentación de la propuesta del Plan al CDM para su validación; Actualizada la propuesta se presenta al Concejo para su revisión y coherencia; Asamblea/cabildo municipal de presentación del PDM a la población en general; y la Elaboración de la ordenanza municipal para aprobación del plan, reconocimiento de las estructuras participativas y definición de roles de la misma.

### **Conclusiones y sugerencias del grupo:**

- En algunas actividades participan líderes comunales, funcionarios de estado, autoridades y ONGs. La participación de la mujer es indiferente, no se determina metas en cuanto a esto ni se evalúa posteriormente el nivel de su participación.
- Consideran que debe haber fortalecimiento institucional para mejorar o motivar la participación.

#### **I. EVALUACIÓN DEL TALLER**

La evaluación del taller por los participantes se realizó de forma participativa en plenario. La opinión sobre cada uno de los aspectos a evaluar son las siguientes:

##### Sobre la calidad de exposiciones consideran lo siguiente:

- Las exposiciones fueron excelentes, claras y con ejemplos adaptados a la realidad.
- Muy poco tiempo para abordar un tema nuevo para los participantes.
- Es un tema nuevo, que siempre se ha visto el género en el ámbito del hogar y un poco en la producción, pero no en la gestión pública.

##### Sobre el contenido de las exposiciones y su aplicación manifestaron lo siguiente:

- Son necesarios para los varones porque ayudan a sensibilizarlos y podemos divulgar que todos somos importantes y que tenemos derechos. Las mujeres tienen que organizarse para pelear sus espacios.
- Es un tema interesante. Es como encender una chispa y darnos cuenta hasta donde llega la participación de las mujeres y del cumplimiento de sus derechos.
- El equipo me parece muy bien.

##### La opinión sobre la aplicación de los contenidos en la vida práctica es la siguiente:

- El contenido en sí es importante, es aplicable para nuestra vida práctica. Hemos hablado de género desde la cocina, la casa, la cama, etc pero muy poco desde la perspectiva del desarrollo municipal y ver que participación tienen las mujeres dentro de él.
- En el ámbito social, laboral son aplicables, casi no hay conocimiento de esto a nivel municipal y esto es una limitación para el desarrollo de la población y para el municipio.



#### **Anexo 4:**

##### **1. Actores claves, funcionarios y consultores de ONGs con experiencia de género: nombres, organismos, dirección, teléfono e email**

El municipio de Ciudad Sandino cuenta con actores claves, entre funcionarios y consultores de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), quienes contribuyen a la gestión municipal desde sus mismas organizaciones.

A continuación presentamos los nombres de algunas personas del municipio que fueron identificadas por funcionarios de las Alcaldías entrevistados como consultores o funcionarios e ONG con experiencia en género.

##### **Ciudad Sandino**

- Aura Lila Ulloa y Diana María Fanguy, Cantera.
- Reyna Rodríguez, AMIFAFANIC.
- Rosibel Arostegui, AMNLAE.
- Claudia Paniagua, Fundación Nicaragua Nuestra.
- Ileana Martínez y María Elena Olivares, CECIM.
- Irsa Picado, FUNIS.
- Medardo Herrera, Divino Niño Jesús.

##### **2. Funcionarios Alcaldía y Delegados de Ministerios y Entes Autónomos del Gobierno Central, miembros del CDM con experiencia de género:**

El municipio de Ciudad Sandino cuenta con actores claves, entre autoridades y funcionarios de las alcaldías y delegados de los Ministerios y entes autónomos del gobierno central, que contribuyen a la gestión municipal desde sus mismas instituciones.

A continuación presentamos los nombres de algunas personas del municipio que fueron identificadas por funcionarios de las Alcaldías entrevistados:

## **Ciudad Sandino**

- Juana Cuarezma Flores, Vice Alcaldesa.
- Cecilia Altamirano Mendoza, Concejala y Secretaria del Concejo.
- Ana María B. de Parodi, Concejala.
- Aracely Blanco, Concejala.
- Guillermo José Castrillo, Concejal, Pdte. Comisión Asuntos Sociales del Concejo.
- Calixto Terencio Chávez Vargas, Concejal, miembro de Comisión de Asuntos Sociales del Concejo.
- Johana Rosales González, MECD- CDM.
- Zoila A. Gaitán, Mi Familia- CDM.

### **3. Organizaciones que apoyan a la municipalidad**

Con la municipalidad de Ciudad Sandino han trabajado en diferentes momentos 33 organizaciones, entre las que se encuentran las siguientes:

#### **De mujeres:**

Ixtchen,  
Centro de Capacitación Integral "Maura Clark",  
Colectivo de Madres de Héroes y Mártires,  
Asociación de Mujeres "Luisa Amanda Espinoza" (ANNLAE),  
Movimiento de Mujeres Autónomas,  
Comisaría de la Mujer y la Niñez,  
Organización para la Mujer, Niñez y la Juventud,  
Centro de Comunicación y Educación Popular "Cantera",

#### **Organizaciones Religiosas**

Asociación de Pastores e Iglesias Evangélicas,

#### **De transporte**

Cooperativa de Transporte 25 de Abril (Ruta 110),  
Cooperativa de Transporte "Marion Zelaya" (Ruta 172),  
Cooperativa de Transporte "Primero de Mayo", Parroquia Francisco Javier, Cooperativa de Transporte "Unidad y Esfuerzo" (Ruta 115),  
Cooperativa de Transporte "Pedro Joaquín Chamorro" (Ruta 113),

## **Gremios**

Asociación de Comerciantes del Mercado Augusto César Sandino,  
Asociación de Profesionales y Técnicos,  
Movimiento de Cooperativas Agropecuarias

## **De ex combatientes**

Asociación de Combatientes y Colaboradores Históricos,  
Fundación de Víctimas de Guerra,

## **Educativas**

Biblioteca Comunal,  
Colegio Católico San José,

## **Comunitarias**

Movimiento Comunal Nicaragüense,  
Asociación para el Desarrollo Comunal "Enrique Smichdt",  
Juntas Vecinales de Desarrollo,  
Ollas Comunes,  
Banco Comunal de Fondo Rotativo,

## **De salud**

Dirección General de Bomberos,  
Clínica de Medicina Natural "Jiñocuabo",  
Facultad de Medicina de la UNAN;  
Federación de Trabajadores de la Salud (FETSALUD),