**EVALUACIÓN TEMPRANA DE RESULTADO**

**2007-2009**

**“Mayor Aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas para Garantizar el Ejercicio Pleno de los Derechos de las Personas en el Ámbito Nacional y Local” del Programa de País PNUD – Nicaragua.**

**Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD**

**Área de Género**

**“Informe Final”**

**Juana María Büschting**

**Evaluadora Externa**

**Octubre - 2009**

**INDICE**

 **INTRODUCCION…………………………………………………………………………………..…../*5***

1. **ALCANCE Y OBJETIVOS DE LA EVALUACION……………………………………..………./*6***
2. **METODOLOGIA DE LA EVALUACION……………………………………………………..…/*8***
3. **ANALISIS DE LA INFORMACION………………………………………………………..……../*10***

1. **Avances y Retos de la Aplicación del Enfoque de Género en las**

**Políticas Públicas Nacionales ……..………………………………………….….../*10***

1. **Contribución del PNUD con los Avances en la Aplicación del**

**Enfoque de Género en las Políticas Públicas Nacionales……....……../*13***

**2.1 Pertinencia y Coherencia de la Estrategia de Género……..……../*13***

**2.2 Eficacia de la Estrategia de Género…………………………………..……/*14***

**2.2.1 Programa Formativo**

**2.2.2 Proyectos Buenas Prácticas**

**2.2.3 Programa Conjunto AGEM**

**2.2.4 Fortalecimiento al INIM**

**2.2.5 Estrategia de Alianzas**

**2.2.6 Factores que Obstaculizan y Facilitan**

**2.3 Eficiencia de la Gestión de Género*…………………………..………..…/30***

**2.4 Sostenibilidad de la Estrategia de Género……………………...……./*31***

**III. Tendencias del Resultado y Áreas de incidencia……………………………….*/32***

1. **HALLAZGOS Y CONCLUSIONES…………………………………………………….......…./*35***

1. **RECOMENDACIONES…………………………………………………………………...….…../*38***
2. **LECCIONES APRENDIDAS ………………………………………………………….…….…./*41***

**ANEXOS……………………………………………………………………………….….…….……./*43***

**Anexo 1: Términos de Referencia**

 **Anexo 2: Matriz de Análisis Documental**

 **Anexo 3: Guía de Entrevistas**

 **Anexo 4: Lista de Personas Entrevistadas**

 **Anexo 5: Cronograma de Actividades**

**Abreviaturas y Siglas**

AECID Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

AGEM Agenda Económica de las Mujeres

AN Asamblea Nacional

CCA Valoración Común de País (siglas en inglés)

CE Comisión Europea

CEDAW Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (siglas en inglés)

CIG Comisión Interagencial de Género

CPAP Planificación del PNUD en el País (siglas en inglés)

CPD Documento de Programa País (siglas en inglés).

ECHO Oficina de Ayuda Humanitaria de la Comisión Europea (siglas en inglés)

FAO Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

FED Fondo para la Equidad y los Derechos Sexuales y Reproductivos

FUNICA Fundación para el Desarrollo Tecnológico Agropecuario y Forestal de Nicaragua

GdG Grupo de Género

GTG Grupo Temático de Género

GTZ Cooperación Técnica Alemana

IDH Informe de Desarrollo Humano

INATEC Instituto Nacional Tecnológico

IDR Instituto de Desarrollo Rural

INIDE Instituto Nacional de Información de Desarrollo

INIFOM Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal

INIM Instituto Nicaragüense de la Mujer

INSS Instituto Nicaragüense de Seguridad Social

INTA Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria

INVUR Instituto de la Vivienda Urbana y Rural

MAGFOR Ministerio Agropecuario y Forestal

MARENA Ministerio del Ambiente y Recurso Naturales

MEM Ministerio de Energía y Minas

MIFIC Ministerio de Fomento, Industria y Comercio

MINSA Ministerio de Salud

MITRAB Ministerio del Trabajo

MHCP Ministerio de Hacienda y Crédito Público

MST Manejo Sostenible de la Tierra

LPAC Comité de Aprobación Local de Proyectos (siglas en inglés)

ONG Organización No Gubernamental

ODM Objetivos de Desarrollo del Milenio

OIT Organización Internacional del Trabajo

OPS Organización Panamericana de la Salud

PCH Pequeñas Centrales Hidroeléctricas

PGR Presupuesto General de la República

PFG Punto Focal de Género

PMA Programa Mundial de Alimentos

PNEG Programa Nacional de Equidad de Género

PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PNUMA Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente

PPDH Procuraduría para los Derechos Humanos

PRODOC Documento de Proyecto (abreviatura en ingles)

RAAN Región Autónoma del Atlántico Norte

RAAS Región Autónoma del Atlántico Sur

RBLAC Buró Regional de América Latina y el Caribe (siglas en inglés)

SIEG Sistema de Indicadores con Enfoque de Género

SNU Sistema de Naciones Unidas

TdR Términos de Referencia

UCA Universidad Centroamericana

UE Unión Europea

UNAG Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos

UNDAF Marco de Asistencia de las Naciones Unidas (siglas en inglés)

UNICEF Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (siglas en inglés)

UNCDF Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización

UTG Unidad Técnica de Género

UNPFA Fondo de Población de las Naciones Unidas (siglas en inglés)

UNIFEM Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (siglas en inglés)

VIFS Violencia Intrafamiliar y Sexual

**Agradecimiento**

Para el personal del Área de Género por el valioso intercambio de opiniones, así como el enriquecimiento de conocimientos brindados, de manera especial a Cynthia Castillo, por el apoyo decisivo e incondicional para la coordinación de entrevistas. A Carmen Watson del Grupo de Género, por la facilitación de contactos y apoyo entusiasta durante las visitas de campo. A Matilde Mordt por sus observaciones puntuales, aportes y reflexiones generadas.

**INTRODUCCION**

El Encuentro Regional sobre Mainstreaming[[1]](#footnote-2) de Género para América Latina y el Caribe, realizado en México en septiembre de 2003 genera el primer borrador del documento ‘’Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y el Caribe’’; el cual fue aprobado por el Buró Regional del PNUD para América Latina y el Caribe (RBLAC) en junio del 2005. Este marco estratégico orienta la transversalización en las líneas de servicio del PNUD en la región; así como la integración y aplicación del enfoque de género dentro de las oficinas de cada país, tanto en su estructura como en su trabajo.

Para hacer realidad esta orientación en el PNUD Nicaragua se conformó el Grupo de Género en el 2005, el cual impulsó la realización del diagnóstico institucional de género. Este instrumento permitió definir con precisión las líneas estratégicas específicas y acciones concretas para la oficina de país, de acuerdo a la estructura, necesidades, capacidades y cultura organizacionales propias; y a la vez guiadas por la dirección, visión, lineamientos y recomendaciones del marco estratégico regional. Como resultado de este ejercicio en junio del año 2006 se aprobó el Programa de Transversalización del Enfoque de Equidad de Género.

La implementación de este Programa inició en el 2007, con el propósito de contribuir con el alcance de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres nicaragüenses, a través de la institucionalización de género en el PNUD. Este proceso implicó la realización de acciones de fortalecimiento de capacidades del personal y de las contrapartes nacionales para la aplicación de género en los planes y programas, así como asistencia técnica a las áreas programáticas, unidades ejecutoras y contrapartes nacionales para lograr la consideración de la perspectiva de género en las acciones impulsadas por el PNUD en el país.

Consecuente con lo anterior y sobre la base de la Valoración Común de País (CCA 2007), se comprende en el ciclo de programación de país 2008-2012 y de manera especifica en laMatriz de Resultados y Recursos de la Cooperación del PNUD en Nicaragua el Resultado 5 objeto de la presente evaluación, el cual persigue incidir con la transversalización del enfoque de equidad de género en las capacidades nacionales y cuyo enunciado, Producto Esperado, Indicadores y Metas se describen a continuación:

 **Resultado (5)**: Mayor Aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas en el ámbito local y nacional.

**Descripción del Producto Esperado**: Se mejoran las capacidades del sector público y la sociedad  civil para la transversalización de la equidad de género en los procesos de planificación y desarrollo nacional y local.

**Indicadores/Metas :**  Programa Nacional de Equidad de Género y Plan de Acción formulados y puestos en marcha; Asignación de un porcentaje de recursos del presupuesto público a la aplicación del Plan y la Política de Género; Políticas y planes de desarrollo municipal formulados con enfoque de género.

Como parte importante y clave para el logro del *Resultado* se valoran la estrategia y avances que ha tenido el proceso interno del PNUD (2007-2009) con el Programa de Transversalización del Enfoque de Equidad de Género, analizando de manera especifica los efectos en el trabajo sustantivo con las contrapartes nacionales, sectoriales y grupos beneficiarios de los mismosa nivel territorial.

Las acciones implementadas han contribuido con el desarrollo de capacidades y acciones de

transversalización de género en el Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, Instituto Nicaragüense de la Mujer, Asamblea Nacional, Secretarías y Comisiones de la Mujer de los Gobiernos y Consejos Regionales, Partidos Políticos, Cooperativas de Mujeres.

La presente evaluación comprende el período de 2007 a 2009 en consideración a los antecedentes mencionados. Por el período se trata de una evaluación temprana (*early evaluation*) del ciclo de programación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas 2008‐2012 (UNDAF en inglés), la Planificación del PNUD en el país (CPAP en inglés), y el Documento de Programa (CPD en inglés).

Dada la naturaleza de la temática y el actual contexto socio político de Nicaragua, así como el período transcurrido y la diversidad de acciones realizadas; resulta clave para la Gerencia y el Área de Género del PNUD conocer qué de lo previsto ha tenido que ajustarse, definir si la estrategia del PNUD ha sido apropiada y qué ajustes se pueden hacer para alcanzar el resultado propuesto al final del ciclo de la programación; extraer lecciones aprendidas del proceso para efectos de obtener recomendaciones de mejoras a futuro.

El presente informe consta de las siguientes secciones:

**Introducción:** Donde se sintetiza la información sobre los antecedentes de la estrategia emprendida por el PNUD a nivel interno y hacia afuera, así como el por qué se hace una evaluación temprana de dicha estrategia.

**Alcance y Objetivos de la Evaluación:** Se abordan las interrogantes evaluativas principales sobre la estrategia, los objetivos y criterios de la evaluación.

**Metodología de la evaluación**: Describe brevemente la metodología, los tipos de actores participantes, las principales preguntas para responder a los objetivos y el proceso realizado para obtener la evaluación final.

**Análisis de la Información:** Consolida la información obtenida del proceso de análisis documental, observación, entrevistas, talleres y visitas de campo; estructurando la información de acuerdo a los objetivos previstos y criterios de evaluación relacionados a pertinencia, coherencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad de la estrategia.

**Hallazgos y Conclusiones:** Se estructuran en torno a los procesos de la estrategia emprendida sobre el análisis de la información obtenida y responden a las interrogantes u objetivos de la evaluación.

**Recomendaciones:**A partir de los hallazgos y conclusiones se formulan las recomendaciones centrales para mejorar la estrategia de futuro.

**Lecciones Aprendidas:** Con base en la estrategia evaluada, se extraen lecciones aprendidas que pueden aplicarse a otras situaciones.

**A. ALCANCE Y OBJETIVOS DE LA EVALUACION**

Se trata de una Evaluación Temprana de Resultado para valorar el avance del mismo en el período entre 2007-2009, comprendiendo la valoración de la estrategia de género del PNUD emprendida desde 2007 para la transversalización del enfoque de equidad de género a nivel interno y sus correspondientes incidencias en las políticas públicas nacionales.

El análisis se focaliza por una parte en aquellos hechos y tendencias que marcan progreso ó cambios en el *Resultado,* el cómo, por qué y bajo qué circunstancias se han generado dichos cambios, identificando cual ha sido la contribución del PNUD en los mismos, de tal manera que se cumplan los objetivos específicos de la evaluación.

**Objetivos de la Evaluación**

* Determinar los avances de la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas nacionales.
* Conocer cómo el PNUD ha contribuido con los avances en la aplicación del enfoque de género en las políticas nacionales.
* Determinar los factores que obstaculizan y facilitan el enfoque de género en las políticas públicas nacionales.
* Valorar la estrategia de alianzas, en particular con el Sistema de las Naciones Unidas.
* Identificar las lecciones aprendidas y las recomendaciones a futuro.

Dado que para evaluar los avances en el *Resultado,* así como la contribución del PNUD,se hace necesario revisar las estrategias en el marco del proceso de transversalización del enfoque de género a lo interno del PNUD; se valoran los siguientes aspectos:

* El grado de institucionalización del tema expresado en sus instrumentos y métodos, procesos formativos, comunicativos y de sensibilización, asesoría técnica y acompañamiento interno a las áreas programáticas para la aplicación de género en la planificación, formulación y ejecución de planes y programas.
* Los efectos que se han obtenido con las intervenciones a través de programas y proyectos, identificando aquellas que por sus resultados se están convirtiendo en “Buenas Prácticas de Género”
* Otras estrategias emprendidas que coadyuvan a valorar el *Resultado* y se expresan en el trabajo interagencial del SNU para lograr incidencia en las políticas públicas nacionales, así como las alianzas actuales y potenciales con agencias donantes y otros actores de la sociedad civil.

**Criterios de la Evaluación**

En vista que es una evaluación temprana que persigue valorar los avances en el *Resultado* y de manera específica la contribución del PNUD, se utilizan los siguientes criterios para evaluar la estrategia emprendida a nivel interno y hacia fuera: Pertinencia, Eficacia, Eficiencia y Sostenibilidad; cuyo análisis da elementos relevantes para valorar si la gestión está orientada al logro del resultado, e insumos para mejorar la estrategia en su siguiente etapa, para fortalecer el aprendizaje y garantizar la eficacia de las operaciones.

La Pertinencia de la estrategia de género se relaciona al rol jugado y metodologías aplicadas de acuerdo a las necesidades internas del PNUD y al contexto en el cual se desarrollan las políticas públicas nacionales.

La eficacia de las intervenciones de género se valora bajo el rango de satisfactoria y muy satisfactoria, de acuerdo al nivel de efecto en el personal del PNUD, las instituciones contrapartes que ejecutan los proyectos y en los beneficiarios/as de los mismos. Aspecto que se identifica directamente a través de las entrevistas y las visitas de campo.

La eficiencia valora la gestión de género del PNUD tomando en cuenta las fortalezas y debilidades de su desempeño en cuanto a los avances y efectos alcanzados en el tema y el grado de sostenibilidad de la estrategia a futuro.

Una limitación presentada para una mayor recopilación de datos y opiniones del grupo de donantes, fue la ausencia temporal en el país de parte de estas representaciones, la cual coincidió con la realización de entrevistas y fase de campo. No obstante se logró establecer contacto con una muestra apropiada de este grupo.

1. **METODOLOGIA**

La Evaluación se realizó aplicando una metodología cualitativa, basada en el análisis documental, sesiones de trabajo entre la Consultora y el Área de Género, realización de entrevistas semi estructuradas y grupos focales.

 El análisis de la Información es producto de dos procesos:

* Un proceso de análisis documental que verifica la parte sustantiva, operativa y normativa generada por el PNUD Nicaragua en el periodo 2007 – 2009, expresada fundamentalmente en la ejecución del Programa de Transversalización del Enfoque de Equidad de Género en el PNUD Nicaragua, el cual representa una nueva etapa para la Institución.
* Un proceso participativo que recopila la percepción y aportes de actores relevantes que han participado en la ejecución del *Programa,* el cual comprende entre otros el fortalecimiento institucional del INIM, de otras instituciones sectoriales en donde el PNUD implementa proyectos y programas, así como el apoyo a las áreas programáticas con intervenciones estratégicas con miras a convertirse en buenas prácticas en la inserción de género.

**Se analizaron a profundidad los siguientes documentos:**

* Marco de Asistencia de las Naciones Unidas - UNDAF 2008-2012; Valoración Común de País Nicaragua –CCA 2007
* Documento del Programa para Nicaragua – CPD 2008-2012; Plan de Acción Programa País -CPAP 2008-2012
* Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y el Caribe 2005-2009; Diagnóstico Institucional de Género 2005 del PNUD Nicaragua; Guía sobre Mainstreaming de Género – 1997
* Programa Transversalización de la Equidad de Género en el PNUD Nicaragua: Documento Base, Marco Lógico, Matriz de Indicadores Claves, Estrategia de Implementación, Planes Operativos Anuales, Informes de Seguimiento y Evaluaciones realizados a la fecha. Otras Valoraciones (consultorías, memorias de reuniones) relativas a la ejecución del Programa.
* Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2008 – 2011
* Programa Conjunto de Género F-ODM: Complemento de sus resultados al Programa de Transversalización.
* Documentos relativos a la acción del Grupo Interagencial de Género del SNU y de otras Agencias de Cooperación.
* Política de Género de Nicaragua
* Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades.

Producto del análisis documental se realizó una Matriz que guió los aspectos claves de la Evaluación. Ver **Anexo 2**: Matriz de Análisis Documental

Dado los alcances del análisis y valoración requerida, se realizaron más de 55 entrevistas entre individuales y grupales a través de guías semi estructuradas acorde a cada grupo consultado. (Ver **Anexo 3**: Guías de Entrevistas)**.** Algunas de estas actividades implicaron viajes al interior del país: al Norte (Comunidades de Waslala), Occidente (El Sauce), Costa Caribe (Puerto Cabezas y Bluefields) y San Francisco Libre en Managua.

Se identificaron los siguientes grupos de actores relevantes, participantes en la Evaluación: Personal del PNUD, Instituciones Contrapartes, Unidades Ejecutoras de Proyectos y Beneficiarios/as; Grupo Temático de Género; Donantes y Organizaciones de la Sociedad Civil. Ver **Anexo 4**: Lista de Personas Entrevistadas.

**Modalidad y Temática Principal con cada Grupo de Participantes**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Actores** | **Modalidad** | **Temática Principal** |
|  **Personal de PNUD** | EntrevistasSesiones de Trabajo | Situación inicial, proceso de ejecución, situación actual, Cambios de Actitudes, Lecciones aprendidas, Recomendaciones, Factores de incidencia, Contribución del PNUD. |
| **Contrapartes y Beneficiarios** (Contrapartes Institucionales, Unidades Ejecutoras de Proyectos y Beneficiarios/as) | Entrevistas Grupos Focales | Resultados, Cambios positivos a nivel de beneficiarias, Contribución del PNUD a los cambios y resultados y a las políticas públicas en la Institución, Factores que limitan u obstaculizan la incidencia de género en las políticas públicas nacionales, lecciones aprendidas y recomendaciones según unidades ejecutoras e instituciones contrapartes.  |
| **Grupo Temático de Género**  | Entrevistas | Estrategia de alianzas con el PNUD, Factores que limitan u obstaculizan la incidencia de género en las políticas públicas nacionales, Recomendaciones |
| **Donantes** | Entrevistas | Áreas de preocupación en materia de género. Factores que limitan u obstaculizan la incidencia de género en las políticas públicas nacionales, Qué esperarían haga el PNUD y como se complementarían esfuerzos. |
| **Organizaciones Sociedad Civil** | Entrevistas | Expectativas del PNUD, Estrategia de trabajo con ellas. |

Toda la información recopilada en campo se procesó, registrando de manera muy sintética los puntos claves de la información y opiniones entregadas por cada entrevistado/a, agrupando matrices de acuerdo a la distribución de grupos de la tabla anterior.

De acuerdo a la programación se entregaron al Área de Género, ayudas memorias de las entrevistas y visitas de campo realizadas. La estructuración del documento de la Evaluación toma en cuenta toda la información documental y las visitas de campo, así como talleres y entrevistas con los actores principales.

En el proceso participativo, se valora la visión del personal clave respecto a las acciones emprendidas por el Área de Género, y los efectos en la actitud del personal hacia el trabajo sustantivo de programas y proyectos, como al trabajo operacional interno. Se analizan los factores que han incidido, la contribución de la Institución, los aprendizajes y los aportes sobre actores, formas, medios que coadyuvan a enriquecer el quehacer y proyección institucional en adelante.

El análisis evaluativo determina los avances en el periodo 2007 – 2009 de la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas nacionales. Valora la contribución del PNUD en estos avances, mediante un análisis de su eficacia a nivel interno y externo. Identifica recomendaciones y lecciones aprendidas del proceso.

La elaboración del documento final estuvo precedida de sesiones de intercambio con el Área de Género sobre los resultados en versión borrador. Los resultados de la Evaluación fueron presentados a la Gerencia y el documento final se ajustó con la incorporaron de las observaciones y aportes finales.

El proceso de evaluación se realizó durante un período de dos meses y medio, en los meses de julio a septiembre de 2009. Ver **anexo 5**: Cronograma de Actividades.

1. **ANALISIS DE LA INFORMACION**
2. **Avances y Retos de la aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas Nacionales**

Las políticas públicas son el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, que actúan directamente o a través de agentes y que van dirigidas a tener una influencia determinada en la vida de los ciudadanos. Toda política debe ser considerada como un proceso que conlleva una secuencia de decisiones que se llevan a cabo a lo largo de un plazo de tiempo. Una política puede consistir también en lo que no se está haciendo (los casos de inacción).

Algunos de los elementos básicos que inciden en la acción de las políticas públicas son: Las normas jurídicas, los servicios de personal (especializado), los recursos financieros y la persuasión o consenso de la ciudadanía.

Las normas jurídicas constituyen el único recurso propio y exclusivo del Estado, es a través de ellas que los poderes públicos autorizan y establecen las actividades que constituyen las políticas, y también limitan la discrecionalidad en el actuar de los que las elaboran y ejecutan.

Los servicios son las distintas personas con grado de especialización que se emplean en la administración pública y son las encargadas de elaborar las políticas; su realización y ejecución descansa sobre ellas. Los recursos financieros, sin los cuales la administración pública no puede realizar la inmensa mayoría de las acciones de políticas. La persuasión, representa un instrumento muy importante, los ciudadanos deben sentir al gobierno como legítima expresión de la interpretación mayoritaria de los intereses generales de la sociedad.

Una serie de normativas y acciones de políticas en los últimos dos años (2007-2009) demuestran que se ha avanzado a nivel de políticas públicas nacionales en una mayor aplicación del enfoque de género:

**Normativas:**

* Formulación a partir del año 2007 de una Política de Género del Gobierno de Nicaragua con mandato de aplicación en las instituciones gubernamentales, ratificado explícitamente el 08 de marzo de 2009 por la Presidencia de la República. Esta políticaes un documento que recoge los principios y condiciones necesarias para que el gobierno sea garante de la equidad de género en el país.
* Nombramientos de Mujeres en el Gabinete de Gobierno, con una muestra actual de 15 Jefas Titulares y 16 en cargos de Vice; sobre un total de 50 instituciones[[2]](#footnote-3); con una tendencia positiva que inició desde el gobierno anterior el cual tuvo como promedio una participación de 8 Jefas Titulares y 7 en cargos de Vice.
* Se presenta una tendencia mayor para abrir espacios a la participación de mujeres en los gobiernos municipales, con la elección de 22 Alcaldesas y 93 Vicealcaldesas de un total de 153 Alcaldías Municipales (Fuente: AMUNIC, Listado de Alcaldes y Vicealcaldes de Nicaragua 2009-2012).
* Se presentan avances con la elección de 17 Diputadas Propietarias y 17 Diputadas Suplentes, de un total de 92 escaños de la Asamblea Nacional (Fuente: Asamblea Nacional, Diputados 2007-2012).
* Aprobación de la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (Ley 648) en cuyos principios se retoma la igualdad ante la ley como un derecho. Después de más de 10 años de estar en espera fue aprobada en Febrero 2008.
* Establecimiento de la Secretaría de la Mujer en la Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS). Aprobada mediante Resolución No. 282-220408 del Consejo Regional.
* Formulación de la Política de Equidad de Género de la RAAS. Aprobada en el año 2008 por el Consejo Regional, mediante Resolución No. 284- 220408.
* Aprobación de la Agenda Parlamentaria de las Concejalas del Consejo Regional de la RAAS, mediante Resolución 285 -220408.
* Diseño de la Política de Atención, Protección y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en la RAAS. Aprobada en el año 2008 mediante Resolución No. 286-220408 del Consejo Regional.

**Acciones de Políticas:**

* Desarrollo de Programas Nacionales en el marco del Sistema Nacional de Bienestar Social tales como “Hambre Cero”, “Usura Cero”, que favorecen a mujeres de cara a satisfacer sus necesidades básicas.
* Existencia de la Unidad Especializada de Delitos contra la Violencia de Género en el Ministerio Público.
* Instalación de los Juzgados de Familia.
* Creación de la Unidad especializada para combatir el delito de trata de personas en la Comisaría de la Mujer y la Niñez.
* Estructuración de la Unidad Técnica de Género en la Asamblea Nacional que persigue impulsar la equidad en el quehacer legislativo de manera conjunta con las Comisiones de Trabajo.
* Desarrollo de programas y proyectos a nivel nacional y local, ejecutados por diversas instituciones públicas con el apoyo técnico y financiero de la cooperación internacional ó ejecutados mediante unidades coordinadoras de proyectos; que contribuyen con la aplicación del enfoque de género en las acciones de políticas públicas.
* Aprobación y Ejecución de un Programa Conjunto de Género, Gobierno – Naciones Unidas (2008-2011), de cara al fortalecimiento de la institucionalidad de prácticas de género en el país, articulando los diferentes niveles de la gestión pública con los presupuestos.

Al mismo tiempo hay una serie de retos pendientes en materia de normativas y acciones de políticas públicas de género, entre las más importantes se señalan:

* Inclusión en el Presupuesto General de la República de partidas específicas para la aplicación de la política de género a todos los niveles.
* La reglamentación de la Ley 648 para su debida aplicación, destacándose la creación del Consejo Nacional de Igualdad.
* La ratificación del protocolo opcional y facultativo de la CEDAW y la falta de un seguimiento sistemático y presentación de informes periódicos.
* La despenalización del aborto terapéutico, penalizado en el 2006.
* Prevención y atención de la violencia contra mujeres.
* Concluir el proceso de revisión del Proyecto del Código de la Familia para su aprobación que se encuentra pendiente en la Asamblea Nacional desde el año 1995.

No obstante los avances y retos en materia de políticas de género, el INIM como institución rectora de éstas, continúa presentando debilidades, a pesar de la contribución histórica brindada por el PNUD y otras agencias de cooperación, con diversos instrumentos para el fortalecimiento de su institucionalidad.

Adicionalmente se evidencian elementos diferentes y relevantes del contexto actual respecto al enfoque de igualdad y equidad de género, ya que se prioriza al más alto nivel de tomadores de decisiones ejecutivas; y a nivel de la Presidencia de la República se orientan las principales líneas de acción para la aplicación de género en las políticas públicas.

Otro elemento es que las políticas públicas actuales del gobierno central y su correspondiente enfoque de género se realizan bajo un nuevo modelo de participación de la sociedad civil al establecido en el período anterior al 2007. El nuevo modelo de acceso de las mujeres se establece bajo otras estructuras de representación y participación ciudadana. Esto es apreciable en el siguiente extracto de la entrevista al INIM:

*“Lo que se está implementando es el modelo de democracia directa, antes estaban las ONG´s y organizaciones, ahora se está hablando con las mujeres mismas. Lo hacemos a través de los gabinetes de poder ciudadano, los congresos de mujeres; no solo el INIM, todo el gobierno esta escuchando a las mujeres”.*

Este nuevo contexto cambia la modalidad de incidencia, prioriza otros sujetos y estructuras de participación en relación al referente previsto, generando un ambiente poco propicio en la relación entre el gobierno y los sectores de la sociedad civil que han perdido acceso y espacios de participación, para avanzar en una mayor aplicación del enfoque de género en las políticas públicas.

El PNUD teniendo como paradigma el Desarrollo Humano y la Igualdad de Género, ha desarrollado relaciones de trabajo con las contrapartes nacionales basadas en el respeto, la voluntad de cooperación y compromiso de impulsar los derechos humanos y de manera especial los derechos de la Mujer. Sobre esa base ha emprendido un amplio proceso de tranversalización del enfoque de género en los programas y proyectos que sus áreas programáticas ejecutan en conjunto con las instituciones públicas y otras expresiones de la sociedad organizada.

El PNUD con miras a avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en beneficio de las poblaciones socialmente vulnerables, ha contribuido con acciones amplias, dinámicas y diversas para aprovechar puntos de entrada y coincidencias para la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas.

1. **Contribución del PNUD con los Avances en la Aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas Nacionales**

**2.1 Pertinencia y Coherencia de la Estrategia de Género del PNUD**

La Gerencia del PNUD se propuso lograr a lo interno de la institución, un cambio de cultura organizacional totalmente dependiente y ligada al marco ético, los derechos humanos, la equidad de género y en primera línea a los derechos de la mujer; a través de una Estrategia de Transversalidad del Enfoque de Equidad de Género.

Se perfiló un Área de Género para asesorar a todas las áreas, representar al PNUD en instancias tales como el Programa Conjunto de Género actual, gestionar y generar nuevos proyectos, dar seguimiento y evaluar.

Se partió de la premisa que el enfoque de género debe ser asumido y gestionado en cada área del PNUD y que el primer paso clave sería la sensibilización y fortalecimiento de capacidades con carácter obligatorio para todo el personal.

Parte de la estrategia de género diseñada por el PNUD fue la conformación del Grupo de Género (GdG) con los delegados (coordinadores, oficiales, personal de apoyo) por cada área como Puntos Focales de Género (PFGA) y el Área de Género. Esta instancia de coordinación se organizó para promover a través de ella, la apropiación de la responsabilidad de incorporar la equidad de género en el quehacer institucional en todas las áreas de la oficina.

Paralelamente al proceso formativo, se seleccionaron 8 proyectos/ programas estratégicos de las diferentes áreas temáticas del PNUD (Gobernabilidad, Desarrollo Económico, Medio Ambiente y Costa Caribe) para la transversalización en los mismos con miras a convertirlos en Buenas Prácticas en la inserción de género.

La coherencia y pertinencia de la estrategia de género emprendida por el PNUD es valorada positivamente por todo el personal de la oficina entrevistado. En el siguiente recuadro se muestra una de las opiniones similares al respecto:

*“La visión y estrategia gerencial fue preparar a los actores involucrados en el PNUD para poder hacer el trabajo con base y con elementos hacia afuera; incluir en una primera etapa en cada uno de los programas (en la medida de lo posible) el tema de género, asignándose presupuesto concreto por los programas que ya estaban en ejecución.*”

La pertinencia de la estrategia se refleja en la concepción de un Programa de Género que permitiera sensibilización, mecanismos de institucionalización y sostenibilidad a lo interno del PNUD; en el emprendimiento de un proceso combinado en los proyectos seleccionados como potenciales Buenas Prácticas, para el fortalecimiento de capacidades y manejo de instrumentos en las contrapartes para la transversalización del enfoque de equidad de género; aplicando en algunos casos, medidas de acción positivas. Es una estrategia proactiva en constante adaptación y aprovechamiento de las oportunidades del entorno institucional y de las contrapartes nacionales.

**2.2 Eficacia de la Estrategia de Género del PNUD**

A continuación se valora lo realizado y el grado de eficacia hasta ahora logrado de acuerdo a los principales productos identificados como claves en la estrategia: Proceso formativo a nivel interno; Incidencia a nivel externo mediante la aplicación de Buenas Prácticas de Género, Programa Conjunto de AGEM, Fortalecimiento del INIM y Estrategia de Alianzas. Adicionalmente y como parte importante del análisis de la información, se aborda en el presente acápite los factores determinantes que facilitan u obstaculizan una mayor eficacia y contribución.

La valoración es revelada por los efectos perceptibles y perspectivas de futuro expresadas por los actores participantes de esta evaluación.

* + 1. **Programa Formativo sobre Género**

Se diseñó y se puso en marcha un proceso de formación de capacidades y campaña de sensibilización cumpliéndose eficazmente con lo previsto. En el 2007 se realizó un curso a nivel de postgrado por un periodo de seis meses y medio constituido por cinco módulos, uno introductorio y cuatro especializados (clima y cultura organizacional, gobernabilidad, medio ambiente, desarrollo económico; incluyendo el análisis étnico en cada contenido) con la participación en el curso introductorio de 68 personas del PNUD y contrapartes.

La dinámica de los módulos impartidos estuvo orientada a la sensibilización, concientización y apropiación de conceptos básicos y marco teórico; destacándose la realización de debates y reflexiones de cómo incluir género en áreas programáticas del PNUD y contrapartes; desarrollándose un amplio intercambio en temas nunca antes abordados por los participantes relacionados al tema de género y su connotación en la vida cotidiana y laboral; entendiéndose que se puede aplicar el enfoque de género en abordajes tan complejos como los partidos políticos o proyectos de electrificación del Ministerio de Energía y Minas.

En el 2008 se llevó a cabo un segundo curso de género más instrumental, con personal del PNUD, Agencias del SNU y contrapartes nacionales. Este segundo módulo estuvo enfocado a la dotación de una caja de herramientas prácticas para aplicar la perspectiva de género en las diferentes etapas de los proyectos (formulación, ejecución), y mediante un proceso gradual (seguimiento y evaluación). Cada participante seleccionó una muestra de proyectos institucionales para la incorporación del enfoque de género en los mismos. La participación y aprobación del curso fue de 60 personas, contándose con 18 entidades contrapartes. Se impartieron talleres adicionales para las oficinas y proyectos de la Costa Caribe.

En el marco de este proceso de sensibilización e institucionalización emprendida, el Área de Operaciones del PNUD motiva y abre espacios de participación para los cursos virtuales obligatorios sobre género para el personal de nuevo ingreso que a nivel corporativo se imparten; también (según la Coordinadora del Área) para el año 2010, Operaciones hará una réplica interna de uno de los cursos impartidos y organizados por el Área de Género.

La valoración consolidada del personal del PNUD entrevistado da méritos suficientes a la metodología y temática seleccionadas, provocándole de manera general un cambio positivo de actitud hacia el tema, despertándole conciencia de la necesidad de incluirlo en el diseño institucional, sensibilizándolo sobre la necesidad de enfocar las brechas y la inequidad de género en el trabajo cotidiano; proporcionándole herramientas necesarias para identificar acciones en los proyectos de cara a la superación de dichas brechas.

Dado lo novedoso del manejo del tema por el personal y la visión agregada que hay para realizar el trabajo institucional, se propone por el personal, que se continúe con un proceso de actualización y asesoría que permita el afianzamiento de los conocimientos y actitudes cotidianas sobre género para lograr una permanente y eficaz incidencia hacia los ejecutores y contrapartes de los programas y proyectos.

Los efectos positivos del programa formativo también son apreciables a nivel de unidades ejecutoras y contrapartes institucionales; las cuales en algunos casos han logrado cambios positivos expresados en la ejecución directa de acciones de género en sus proyectos y diseños institucionales.

La práctica cotidiana del personal de las áreas programáticas del PNUD, fortalecido por un proceso de asesoría interna del Área de Género y el intercambio con las contrapartes, logrará el establecimiento de métodos adecuados al contexto y a las contrapartes para una mayor aplicación del enfoque de equidad de género a nivel de las políticas y acciones de las instituciones públicas. Este aspecto se visualiza como el curso necesario y apropiado a seguir para cerrar el ciclo de apropiación de género por el personal del PNUD y contrapartes principales.

El programa formativo es una experiencia exitosa con resultados tangibles que debe mantener una sistematicidad de la información en el personal, por un lado para actualizar y aplicar la caja de herramientas adquirida como un activo valioso y permanente de la institución, y para la debida actualización del personal nuevo que se incorpora a la contribución de los esfuerzos conjuntos del PNUD, considerándose un paso estratégico la organización o réplicas ajustadas de la capacitación sobre género que emprenda el Área de Operaciones, lo cual debe ser formalizado en los planes programáticos y de trabajo oficiales de los próximos años.

* + 1. **Buenas Prácticas sobre Equidad de Género en las Áreas Programáticas**

En esta sección se abordan los avances y efectos encontrados en los proyectos identificados como potenciales buenas prácticas. Se resumen los aspectos importantes de la metodología institucional implementada, se valora la eficacia de cada uno de ellos con los insumos obtenidos a través de entrevistas a las unidades ejecutoras de proyectos, contrapartes institucionales y beneficiarios/as, además de la observación hecha por la Evaluadora durante visitas de campo a los mismos.

El Área de Género teniendo como marco conceptual el paradigma de Género en el Desarrollo, ha utilizado las estrategias de transversalización del enfoque de equidad de género en una parte de los proyectos seleccionados, y la de medidas de acción positivas en otros.

El primer paso del proceso fue la realización de un análisis interno de cada uno de los proyectos sobre la aplicación del enfoque de género, tanto para proyectos en formulación como para los que estaban en marcha. En los proyectos nuevos se hicieron aportes para la incorporación de género a través de la participación del Área en el LPAC. Esto generó un proceso de sesiones de intercambio y recomendaciones para la aprobación de los mismos en este espacio de coordinación, propiciando con ello la institucionalización del enfoque de género y condiciones para transitar a la apropiación institucional.

Para el caso de proyectos en marcha se hizo la revisión del PRODOC de cada uno para identificar puntos de entrada del enfoque de género. Se realizaron ejercicios grupales con personal de las Áreas Programáticas, Unidades Ejecutoras de Proyectos y Contrapartes, para seleccionar estrategias viables y diseñar un plan de trabajo conjunto.

El Área de Género desarrolló un proceso de asistencia técnica directa, elaborando normativas, metodologías y haciendo recomendaciones prácticas para la aplicación del enfoque de equidad de género en las áreas. Adicionalmente a través de la coordinación de consultorías externas se impartieron capacitaciones específicas, asesorando la elaboración de diagnósticos, estrategias, planes de acción e indicadores para los proyectos seleccionados.

En la definición de indicadores con los proyectos seleccionados, se hizo una revisión completa de los indicadores de proceso, resultado e impacto. La metodología aplicada por el Área de Género con las contrapartes y unidades ejecutoras fue más allá de lo rutinario, realizándose reflexiones para definir aspectos concretos de la estrategia de los proyectos que permitieran aplicar indicadores con enfoque de género, extrayéndose mucho aprendizaje en todo el ejercicio.

De los resultados encontrados en la evaluación, existe mérito suficiente para determinar que el grado de eficacia alcanzado hasta ahora es muy satisfactoria tomando en cuenta los efectos que se están produciendo con la aplicación del enfoque de género según sea el contexto y temática del proyecto.

De acuerdo al análisis realizado en conjunto con los actores entrevistados; reconstruyendo el camino recorrido desde la introducción de la temática, la metodología aplicada, el rol jugado por los diferentes actores involucrados; el aprovechamiento de las oportunidades del contexto; existen hechos evidentes que conllevan a identificar a tres proyectos con mayores avances en el concepto de Buenas Prácticas; por su metodología y efectos de transversalización generado a lo interno y externo de su accionar, así como por los aprendizajes que pueden aportar a otras intervenciones. Estos proyectos son: Modernización de la Asamblea Nacional, Pana Laka en su sección de la RAAS y Manejo Sostenible de la Tierra en la zona de Occidente.

Entre los aspectos comunes a los tres proyectos que han facilitado una mayor y mejor aplicación del enfoque de equidad de género, se identifican dos que sobresalen con énfasis:

Un mayor interés, desempeño y apropiación de la institución contraparte; y una sensibilización mayor por los miembros de la unidad ejecutora de proyecto de las acciones de género planificadas, las cuales han sido puestas en práctica de manera consciente y con miras a obtener resultados concretos.

A continuación se resumen los avances y efectos en materia de género de cada uno los proyectos analizados:

**Proyecto de Apoyo a Instituciones Partidarias – PAMIP:** El enfoque de género se ha orientado a la construcción y fortalecimiento de capacidades a todos los cuadros y autoridades de los Partidos con énfasis en las mujeres miembros. Inicialmente se formuló un plan de trabajo conjunto que comprendió entre otros: la participación de la Unidad Ejecutora en los cursos internos del PNUD, la realización de auto diagnósticos de género con 8 de las instituciones partidarias, la realización de un curso de capacitación especializado para partidos políticos (el cual ha dotado de herramientas a una parte de la dirigencia para que se aprecie y entienda la necesidad de potenciar el rol de las mujeres a mayores posiciones de liderazgo en el seno de las estructuras partidarias y en la postulación electoral a cargos públicos), y la promoción de intercambios a nivel de Partidos para ver como se ha trabajado el tema en otros países.

Producto de lo anterior se ha logrado el establecimiento de un enlace de género en la mayoría de los Partidos, las cuales expresan algunos efectos del apoyo recibido: Se mantiene en agenda de los Partidos el establecimiento o ajustes de estatutos que amplíen la participación de la mujer para optar a cargos internos, ejemplo el caso de Yátama. Se ha dado espacio para ocupar la presidencia a una mujer y a partir de eso ampliar el rol de las mujeres de las bases como es el caso del Partido Conservador. Se ha potenciado la elección de mujeres en las representaciones departamentales como es el caso del MRS; se han elaborado propuestas por la mayoría de Partidos en el Pacifico y en la región Caribe, tendientes a gestionar a nivel del parlamento normativas y políticas a favor de los derechos de las mujeres.

El Equipo Técnico de la Unidad Ejecutora valora que en la gestión de género del proyecto hay todavía muchos desafíos en la dirigencia de los Partidos expresadas en barreras culturales y concepciones estereotipadas sobre la participación de la mujer en la vida sociopolítica, las cuales han limitado mayores efectos a la fecha, no obstante el proceso está en marcha, identificando las formas más adecuadas para avanzar más allá del fortalecimiento de capacidades para promover cambios estructurales a lo interno de los Partidos, de tal manera que se potencie el liderazgo de las mujeres y de los enlaces, sin que esta acción despierte reacciones contrarias a lo interno.

**Proyecto de Modernización de la Asamblea Nacional:** El enfoque de génerose aplicó a través de un acompañamiento externo del PNUD que propició un proceso de sensibilización (dirigido a Diputados/as y funcionarios/as), institucionalización y apropiación interna del enfoque de equidad de género. Producto de ello se creó la Unidad Técnica de Género (UTG) aprobada y ratificada por la Comisión de Modernización y por la Junta Directiva de la AN.

Mediante el acompañamiento al proceso propio de reflexión institucional sobre el rol de la Unidad, se logró una ubicación más estratégica de la UTG en la estructura organizacional de la Asamblea, ésta paso de estar ubicada en la Dirección General de Asuntos Administrativos, a la Dirección General de Asuntos Legislativos, la cual juega un papel relevante en el proceso de dictamen, resolución y redacción final de las leyes en la AN. La estrategia de la UTG ha sido trabajar con cada Comisión de la Asamblea (15 en total), con los diputados /as y con el nivel técnico de las mismas, además de continuar trabajando con el área de RRHH.

Entre los desafíos que tiene la Unidad al mediano plazo están: Garantizar el cumplimiento de los tratados y convenciones de los derechos de las mujeres; promover la aprobación de leyes pro derechos de la Mujer, trabajar con la Comisión Económica en la definición de formas de asignar partidas específicas para las acciones de género en el Presupuesto de la República. Al respecto la Presidencia de esta Comisión ha planteado a nivel de los donantes la necesidad de que se solicite la incorporación de estas partidas en los recursos externos que se asignan al presupuesto.

El Programa Conjunto de Género es una iniciativa que apunta a establecer coordinaciones conjuntas PNUD/INIM y Asamblea para el ejercicio de leyes concretas con enfoque de género como es la Ley del Presupuesto. En este sentido el rol de la Unidad Técnica de Género será relevante, con el fin de poner en marcha las acciones tendientes a la asignación presupuestaria prevista, así como a unificar esfuerzos con las gestiones que se realizan por UNIFEM a nivel del MHCP, dando la oportunidad de incidir en una política clave para ambas agencias del SNU.

Esta potencial sinergia a nivel de poder ejecutivo y legislativo es parte de los avances en perspectiva que se pueden lograr con la aplicación del enfoque de equidad de género en el proyecto de modernización de la Asamblea Nacional, quedando el desafío de lograr una mayor apropiación y fortalecimiento de capacidades por el personal de la Unidad Técnica para incidir en los actores relevantes de la gestión legislativa, tomando en cuenta la naturaleza de trabajo y prioridades de los diputados. Para tales fines la Unidad Ejecutora del Proyecto está en proceso de fortalecer el acompañamiento a la UTG.

**Proyecto de Seguridad Ciudadana**: PNUD ha brindado apoyo a la Policía Nacional, y concretamente a la Comisaría de la Mujer y la Niñez en acciones de atención a la violencia intrafamiliar y sexual. Como parte de las acciones, desde el año 2007 surgió la iniciativa de realizar un Estado del Arte y Diagnóstico sobre la Violencia Intrafamiliar y Sexual en Nicaragua con financiamiento de Noruega. Este diagnóstico implicó todo un proceso de revisión documental y consulta con diferentes actores claves (agencias del Sistema de las Naciones Unidas, Donantes, instituciones públicas y organizaciones de sociedad civil), entre estos el área de género y la Comisión Interagencial de Género.

Como resultado se cuenta con un instrumento que ha puesto sobre la agenda pública nuevamente el tema de la violencia intrafamiliar y sexual, y concretamente, el tema de la violencia contra las mujeres. A raíz de este análisis y otros estudios realizados se impulsó desde la Comisión Interagencial de Género un Foro sobre el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres y el Acceso a Justicia que es un primer esfuerzo para trabajar la temática de manera coordinada entre donantes.

**Proyecto PANA LAKA en la RAAN:** Después de analizar conjuntamente como aplicar el enfoque de género en el proyecto, se realizó un acompañamiento directo al proyecto y una capacitación práctica por el Área de Género, la cual les ayudó a visualizar género y fue determinante para la aplicación del mismo en el proyecto.

El enfoque de género lo han aplicado por un lado en el fortalecimiento de capacidades a las Juntas Directivas de los Gobiernos Territoriales. (Cuatro Territorios: Prinzu Auya Un, Táwira, Thuahka y Wanky Li Aubra; de los cuales tres son miskitos y uno mayagna), promoviendo la participación de las mujeres, facilitando espacios para sus intervenciones, opiniones y consultas, y haciendo concientización con los hombres sobre los derechos de las mujeres y niños. Por otro lado se han impulsado acciones positivas dirigidas a cooperativas de mujeres como parte de las necesidades locales que provocara los estragos del Huracán Felix.

Como avance se ha logrado que se elijan al menos 2 mujeres en cada Junta Directiva y que se perciba mejor estima de ellas por los demás. Producto del emprendimiento de las cooperativas apoyadas en labores productivas de maíz, frijoles, hortalizas, frutas, plátanos, quequisque y malanga, se han formado más cooperativas de mujeres, a las cuales se les ha suministrado semilla para siembra bajo la modalidad de crédito rotativo en especie. Se ha logrado que las mujeres se apropien de cultivos incluso nuevos para algunas zonas como es el caso de la malanga para Wanky Li Aubra.

El principal desafío según la Unidad Ejecutora es incidir con acciones efectivas de género a nivel del Consejo Regional y Gobierno Regional, de manera específica de la Comisión de la Mujer y la Secretaría de la Mujer para lograr avances sustantivos en el diseño y aprobación de políticas y leyes sobre los derechos de la Mujer en el RAAN. Posiblemente exista un contexto favorable a partir del 2010 con la elección de nuevas autoridades en la Región.

**PANA LAKA** e**n la RAAS**: Después de acordar los pasos conjuntos para la aplicación del enfoque de género en el proyecto, se realizó una capacitación directa por el Área de Género a la unidad ejecutora y contrapartes, la cual provocó una reflexión profunda de la estrategia y oportunidades del contexto, así como la revisión concreta de acciones para aplicar indicadores de género en el proyecto.

 Adicionalmente se apoyó con una asesoría externa para acompañar la creación de diversos instrumentos de políticas públicas: Agenda Regional de las Mujeres; Agenda Parlamentaria de las Concejalas Regionales; Conformación de la Secretaría de la Mujer; Política de Equidad de Género en la Región; Política de Atención, Protección y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en la RAAS. Cuatro de estos instrumentos son normativas aprobadas por el Consejo Regional en el año 2008 y constituyen un avance significativo en la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas.

Otras contribuciones han sido para la realización de un Foro en Paiwas con más de 300 mujeres en el 2007, en el cual se identificaron de manera directa el grado de Violencia Intrafamiliar y Sexual (VIFS) que padecen las mujeres en la zona, lográndose articular una serie de acciones para luchar contra la problemática. En 2009 se apoyó para la realización de un Foro Regional con la participación de representaciones de mujeres de los 12 municipios de la RAAS, del cual se desprendieron resultados para el POA de la Secretaría y Comisión de la Mujer en las áreas de salud, educación, lucha contra la VIFS y violencia de género.

Otros avances de la Contraparte han sido la organización y estructuración de secretarías municipales de la mujer en Paiwas, La Cruz de Río Grande, Bluefields, Corn Island, El Tortuguero y Desembocadura de Río Grande.

El decidido apoyo del Proyecto, brindado a la Comisión y a la Secretaría de la Mujer (ambas ubicadas en el Consejo Regional) en materia de políticas públicas, se optimizan por el sentido de apropiación y proactividad de estas contrapartes, logrando atraer fondos y apoyo adicional del Gobierno de Andalucía, España a partir de 2009 para la Secretaría de la Mujer y para la Secretaría de la Salud por una suma de 940,000 euros cada una respectivamente.

Entre los desafíos que tiene la Unidad Ejecutora, está fortalecer la aplicación del enfoque de género a nivel de los gobiernos territoriales con metas a alcanzar un 50% de participación de mujeres tanto en las capacitaciones como en las juntas directivas. También está el proceso de diseño del sistema de planificación y estrategia de comunicación, requiriendo asesoría para que en los Términos de Referencia se garantice que dichos productos incorporen el enfoque de género y juventud.

**Proyecto de Apoyo a la Cooperativa “Perlas de Santa Cruz” - COOPESCRUZ:** Es una cooperativa formada por 20 mujeres en el Municipio de La Cruz de Río Grande en la RAAS, que a raíz del Huracán Mitch fue apoyada por el Programa PRORAAS II en el año 2001. Posterior a la finalización de este programa, el PNUD les dio seguimiento y en el año 2005 la cooperativa enfrentó problemas de índole organizativo, gerencial de sostenibilidad y pérdida de credibilidad por una parte de los actores del municipio.

De manera conjunta PNUD y UNIFEM, decidieron brindar un apoyo sostenido a la cooperativa de tal manera que le permitiera su reactivación y sostenibilidad; desarrollando acciones de fortalecimiento de capacidades mediante asesoría directa y capacitación empresarial. Paralelo a este fortalecimiento, se ha contribuido con la inversión en un trillo de arroz y su mantenimiento mayor (el cual está operando desde hace un año), así como para la tramitación legal y orgánica de la cooperativa. La estrategia de género en este caso, se caracteriza por la implementación de medidas de acción afirmativas dirigidas a este grupo de mujeres.

La Presidenta de la cooperativa expresa que el mayor beneficio para ellas es sentirse dueñas de su empresa y lograr que se les valore como mujeres trabajando en género. En ese sentido han firmado un convenio con la Alcaldía de su municipio para ejecutar un proyecto de fortalecimiento institucional para la mujer campesina. Adicionalmente tienen un proyecto aprobado por Oxfam Gran Bretaña por 45,000 dólares para la agenda de la mujer en el municipio, diagnóstico y acciones sobre VIFS. Han formulado un nuevo proyecto el cual se denomina “yo también cuento”.

Como reflexión consideran que las mujeres deben organizarse y mantenerse como cooperativa. Ellas tienen 9 años de haberse organizado y lograron superar retos de discriminación de género desde las mismas mujeres; han logrado incidir en espacios públicos, cabildos, comités de desarrollo municipal, mesas de discusión sectorial, se les ha seleccionado como aliadas estratégicas del gobierno por entidades públicas como MAGFOR, el INTA e INIFOM.

Estos efectos ampliados de la cooperativa en su medio social, son valorados por su Presidenta como producto de la capacitación que han recibido y el empoderamiento económico logrado; recomienda trabajar paralelo en las dos vías y que el PNUD continúe dando la asistencia técnica y acompañamiento, el cual ha sido valioso y decisivo.

La cooperativa enfrenta el desafío de consolidar el manejo administrativo de la empresa y demostrar capacidad gerencial y resultados; de lo contrario se corre el riesgo que los avances a nivel sociopolítico se debiliten y pierdan pertinencia y coherencia a nivel local.

**Proyecto Manejo Sostenible de la Tierra – MST:** A partir de 2007 se definen acciones entre PNUD y MARENA de cara a introducir el enfoque de género en el proyecto. Se realizó capacitación, así como sesiones de trabajo entre el Área de Género y la Unidad Ejecutora para revisar como se estaba trabajando el enfoque de género y determinar puntos de entrada. Posteriormente se elaboró la estrategia.

La Estrategia de género del MST fue un proceso de 8 meses, estando caracterizada por el liderazgo que asumió MARENA. Inicialmente se fueron cambiando criterios de selección de beneficiarios para dar acceso a las mujeres, y se realizaron diversas acciones tales como: Diagnóstico, planes de acción, indicadores de género, intercambio de experiencias, capacitaciones a nivel institucional y asignación de recursos para complementar fondos de PNUMA para iniciativas empresariales en zonas secas.

Uno de los complementos del MST en el marco de la estrategia de género se está desarrollando en el Municipio de San Francisco Libre con mujeres organizadas. La inversión es para la infraestructura de 2 plantas procesadoras, una de cereales y otra de alimento para ganado; incluyendo la rehabilitación de pozos y el sistema de agua que las dos plantas necesitarán. El proyecto utiliza mano de obra local y la Alcaldía aporta con la supervisión de las obras. Se apoya también la implementación de sistemas productivos adaptativos a la zona seca, suministrándoles insumos, capacitación y parcelas demostrativas.

Las mujeres organizadas en cinco cooperativas que agrupan a 120 asociadas, entre ellas la cooperativa “Bello Amanecer”, valoran muy positivos los beneficios y conocimientos que el proyecto MST les está brindando. Ellas esperan en corto plazo obtener ingresos adicionales con la venta de semilla de jícaro procesada; obtener más pasto, alimento y nutrición para el ganado a través de los sistemas silvo pastoriles. Ellas se sienten empoderadas ya que participan directamente en su proyecto y comparten una visión de unidad como organización.

La Unidad Ejecutora del Proyecto con sede en El Sauce, trabaja el enfoque de género fortaleciendo alianzas con las alcaldías y otras instituciones que presentan la oportunidad para introducir el enfoque de manejo sostenible de la tierra y género; y que son parte de la planificación local tales como FUNICA, Cuenta Reto del Milenio, Techno Serve, Chemonic, UNAG, INTA, IDR y otros.

A nivel de MARENA interesa tener nuevas oportunidades en capacitación en temas como cambio climático y género, introducir género en políticas de recursos humanos y contratos de servicios, aprovechando servicios de consultoría que se están realizando con apoyo del proyecto PNUD/MST para normativas y manuales de control interno.

**Proyecto Pequeñas Centrales Hidroeléctricas – PCH:** A partir de 2007 se inicia un proceso conjunto entre el PNUD y el Ministerio de Energía y Minas (MEM). El primer paso que emprendió el Área de Género fue hacer una sistematización de la experiencia del proyecto para determinar cómo se podía incorporar género. Posteriormente se acompañó con una asesoría externa para la revisión de condiciones institucionales y elaboración de un plan de acción conjunta. Esta asesoría logró establecer aliados estratégicos internos como la dirección de recursos humanos que facilitó la incorporación del enfoque de género en instrumentos institucionales tales como TdR de los servicios contratados para la formulación y ejecución de los proyectos PCH.

Un siguiente paso fue desarrollar una capacitación sistemática de módulos de sensibilización, diagnóstico y formulación de proyectos con enfoque de género dirigidos al equipo técnico de electrificación rural del MEM; así como una capacitación a promotores locales sobre conceptos básicos y monitoreo de indicadores. Con este fortalecimiento se logró la elaboración de una Guía para la Revisión de Proyectos y un Plan de Acción de Género.

La estrategia de aplicación del enfoque de género inició en la Empresa PCH “La Florida”, ubicada en la Comarca Kuwalí en Waslala.[[3]](#footnote-4) Los promotores y líderes desarrollaron un trabajo tendiente a incorporar a mujeres en la empresa y actualmente son el 60% de un total de 150 accionistas. Se apreció que las mujeres tienen un rol definido, aportes positivos, bien estructurados, y muy bien valorados por los hombres accionistas participantes (esto fue constatado durante visita de la Evaluadora y participación en Asamblea General de Accionistas). Adicionalmente, a través de un proceso de sensibilización se logró que se eligieran 3 mujeres a los puestos directivos de un total de 7 miembros. Este modelo, ha sido retomado por otras empresas en las comunidades vecinas de El Naranjo y Puerto Viejo para reformar estatutos, y ya se ha logrado la cuota de 3 mujeres en las juntas directivas de éstas dos empresas.

La correlación de accionistas en el resto de PCH[[4]](#footnote-5) (sin incluir la de Kuwalí) es de 75% hombres y 25% mujeres, quedando todavía el reto de sensibilizar a las bases de estas empresas para promover y buscar formas de incorporar más accionistas mujeres. Según la experiencia de los miembros de “La Florida”, el hecho de que haya mujeres en la junta directiva es un factor que ha facilitado atraer a más mujeres como accionistas y a estimular su interés.

Con la participación de mujeres en las PCH se generan otros beneficios, ejemplo fianza de la empresa para lograr el acceso de mujeres al crédito, formación de una micro empresa procesadora de cereales manejada por un grupo de mujeres en El Naranjo. Con el apoyo de una de las empresas se ha establecido un telecentro, mejorando sensiblemente la comunicación y generando al menos un empleo que será ocupado por una mujer. En otras comunidades donde está por llegar la energía varias mujeres accionistas tienen planes, como comprar una refrigeradora para vender helados, establecer una panadería, una sastrería, granja de pollos, etc.

A nivel institucional ha habido aprovechamiento de los instrumentos de género para la formulación de otros proyectos del MEM, tales como PELNICA, que es de electrificación rural con unos 20 perfiles formulados actualmente. Esto es un reflejo del posicionamiento del enfoque de género que se ha logrado en la institución. Las autoridades del MEM manifestaron estar satisfechas con los resultados de la incorporación del enfoque de género en el proyecto, que está teniendo un impacto positivo en las condiciones de las mujeres al tener acceso y control de la electricidad.

El desafío actual es lograr una mayor apropiación del enfoque de género por la Unidad Ejecutora para que desarrolle una incidencia adecuada tendiente a que se institucionalice el tema género a nivel del Ministerio.

Consolidando los avances de los proyectos seleccionados como potenciales buenas prácticas a nivel nacional, sectorial y local, se desprende que la contribución del PNUD para la transversalización del enfoque de equidad de género, ha sido novedosa e innovadora, ha provocado efectos positivos directamente en grupos de mujeres organizadas, ha incidido en instituciones públicas tanto en el personal que ejecuta las acciones de políticas como en los tomadores de decisiones de las mismas, ha generado efectos de innovación institucional y establecimiento de alianzas entre diversos sectores e instancias de la localidad.

**Proyectos del Área Desarrollo Económico:** La aplicación del enfoque de género en estos proyectos es incipiente. Es un área que hay que aprovechar y potenciar dado que se puede fortalecer la incidencia en instituciones como INVUR, INATEC, INIDE y MITRAB. Amerita que el área visualice e incorpore en su cartera un proyecto de desarrollo económico para mujeres, así como proyectos y/o programas que contribuyan con la equidad de género de manera enfática y en este sentido se pueden establecer alianzas con programas que tienen fortaleza como la AGEM.

* + 1. **Programa Conjunto AGEM**

El Programa de la Agenda Económica de las Mujeres (AGEM) es una iniciativa regional conjunta PNUD/UNIFEM a nivel de países centroamericanos, con la coordinación en Nicaragua.

En el caso de Nicaragua, mediante una estrategia de articulación de espacios comunes este Programa ha puesto en marcha un sistema efectivo de dirección colegiada entre sectores del gobierno, la sociedad civil, la academia y el sector privado; en colaboración también con la cooperación internacional, creando las sinergias necesarias para garantizar el avance hacia el objetivo de autonomía económica de las mujeres.

Ha logrado consolidar el funcionamiento de su Comité de Dirección integrado por el INIM, el INPYME, la Academia y el Foro de Mujeres por la Integración Centroamericana. También ha establecido un Comité de Seguimiento como una instancia de carácter consultivo compuesto por 30 organizaciones civiles, del sector público y la academia.

La experticia alcanzada por el Programa en temas económicos, productivos y de presupuesto, es un excelente complemento para la incidencia del PNUD en las políticas públicas y en conjunto con el Programa de Género ha logrado una permanente y bien valorada proyección hacia las agencias del SNU, en el INIM, así como en organizaciones de la sociedad civil. El programa está formulando la tercera fase, la cual estará enfocada entre otros a garantizar su sostenibilidad y la incorporación a nivel nacional de la agenda económica de las mujeres; previéndose una oportunidad para una mayor sinergia a desarrollar a nivel del trabajo conjunto PNUD/ UNIFEM.

En este sentido queda pendiente el establecimiento de alianzas y coordinación sistemática para la realización de acciones conjuntas entre el Programa AGEM y el Área de Desarrollo Económico del PNUD, con el fin de optimizar y aprovechar la fortaleza de ambas en una mayor incidencia en las políticas públicas.

* + 1. **Acciones para el Fortalecimiento al INIM**

Históricamente se han desarrollado acciones de fortalecimiento institucional para el INIM a través de proyectos y programas del PNUD, UNIFEM, otras agencias del SNU y agencias donantes. Un esfuerzo coordinado en la Comisión Interagencial de Género (CIG), fue el acompañamiento técnico para la elaboración de instrumentos para incidir como instancia rectora de la política de género en el resto de instituciones públicas, como el Programa Nacional de Equidad de Género (PNEG) y su Plan de Acción, así como en la constitución del Consejo Consultivo Nacional de la Mujer y su Comité Técnico no obstante, éstos avances no han sido incorporados en la nueva política de género del gobierno.

En 2008, se apoyó al INIM para la publicación del Sistema de Indicadores con Enfoque de Genero – SIEG, realizado en conjunto con el INIDE como institución encargada de las estadísticas públicas. Este instrumento se viene desarrollando desde al año 2000 y es producto de esfuerzos conjuntos de el PNUD y UNIFEM. En su documento metodológico se pretende diseminar el Sistema, promover el uso de estadísticas de género por el resto de instituciones del sector público y otros sectores; lo cual es un reto pendiente ya que este instrumento todavía no ha sido adoptado ni apropiado como tal.

Hasta ahora no se ha replicado la experiencia impulsada por el INIDE y el INIM (con el apoyo del PNUD y UNIFEM) en 11 municipios de Nueva Segovia para lograr una incidencia en las políticas públicas por parte de mujeres líderes, desde el conocimiento y apropiación de las estadísticas municipales. A partir de esta territorialización de los indicadores del SIEG, se formularon diagnósticos, los que fueron utilizados por las mujeres para promover con su incidencia en las alcaldías municipales proyectos y/o programas que dieran respuestas a sus necesidades[[5]](#footnote-6).

En el Programa Conjunto de Género se tiene contemplado hacer un esfuerzo por crear sistemas de información estadísticos municipales, fortalecer las capacidades de las alcaldías y la formación de capacidades para la incidencia de las mujeres en sus municipios en los planes de UNICEF y UNFPA. Estas acciones complementarían los esfuerzos desarrollados por el PNUD en algunos de los municipios en donde se trabajó el SIEG que coinciden con este Programa.

En el marco del Programa Conjunto de Género[[6]](#footnote-7) INIM recibe asesoría directa del PNUD para la puesta en marcha de un Plan de Trabajo (PAT), tendiente a reforzar el rol y la incidencia de la institución para la incorporación de prácticas de género en las políticas, planes y presupuestos de las instituciones públicas a nivel nacional y complementar las acciones de INIFOM para obtener este efecto en los gobiernos municipales. El PAT del segundo año apunta a apoyar a las instituciones del contexto nacional y local para lograr la coherencia de las metodologías propuestas para la incorporación de las prácticas de género en los presupuestos y en los planes y políticas públicas y facilitar las condiciones para que el resto de las instituciones públicas que forman parte del Programa Conjunto puedan realizar este mismo ejercicio.

No obstante los planes, la actitud institucional del INIM hasta ahora no se corresponde con la puesta en marcha de procesos necesarios para alcanzar las metas y objetivos previstos. El principal reto planteado para el PNUD actualmente, gira en torno a lograr una mejor incidencia en la coordinación complementaria de acciones con el INIM para que la ejecución física y financiera de las acciones del Programa Conjunto avance, y se puedan generar productos en el corto plazo.

**Estrategia de Alianzas**

1. **Grupo Temático de Género**

El Grupo Temático de Género (GTG) es la instancia de concertación y trabajo conjunto de las agencias del SNU en materia de género, coordinado desde el año 2006 por UNFPA. Esta instancia tiene un importante rol que jugar para asegurar un posicionamiento adecuado sobre el tema de género en los efectos y productos planteados en el UNDAF. El plan de trabajo del GTG, aborda los siguientes ejes principales:

Eje 1: Coordinar acciones para alcanzar el resultado de género establecido en el UNDAF, proponiéndose lo siguiente: a) el fortalecimiento de la institucionalización del enfoque de género de las diferentes instituciones del Estado y Sociedad Civil a nivel nacional y sectorial; b) dar seguimiento a la implementación del marco jurídico sobre género y al cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW e incidir para la eliminación de la violencia por razones de género; c) diseñar una participación estratégica en las mesas sectoriales.

Eje 2: Desarrollar capacidades y diseñar herramientas metodológicas que permitan: a) la transversalización del enfoque de género y la incorporación de indicadores en los otros ejes estratégicos del UNDAF; b) la incorporación de la perspectiva de género en las acciones prioritarias de las agencias; c) el fortalecimiento del proceso de capacitación del personal del SNU, tanto a lo interno como para apoyar al país.

Eje 3: Coordinar la implementación del Programa Conjunto de Género para el alcance de los ODM, así como otros programas conjuntos relacionados.

Del análisis documental realizado y entrevistas efectuadas; la eficacia en la contribución del PNUD se determina muy satisfactoria respecto a los ejes de trabajo definidos en el GTG; destacándose la incidencia a través de los siguientes aspectos:

Respecto al eje 1: La realización de acciones de sensibilización con el personal del SNU y la apertura de espacios de diálogo, reflexión y debate sobre la situación de los derechos de las mujeres nicaragüenses y la equidad de género con instituciones públicas y organizaciones sociales, fundamentalmente organizaciones de mujeres que son valorados muy valiosos por diferentes sectores, como son:

* Conversatorios sobre los Derechos Humanos de las Mujeres Nicaragüenses con amplia participación de integrantes de la Comisión de la Mujer de la AN, Academia, organizaciones de mujeres, periodistas y algunas instituciones de gobierno; permitiéndose un diálogo sobre el cumplimiento de la CEDAW. Estos eventos se realizaron en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer en marzo 2007 y 2008.
* La presentación abierta del Estudio: Estado del Arte y Diagnóstico sobre Violencia Intrafamiliar y Sexual en Nicaragua en el marco del tema de Seguridad Ciudadana y, en coordinación con la Policía Nacional (2009).
* La revisión al cumplimiento del Examen Periódico Universal de Derechos Humanos, con amplia participación de todas las organizaciones de la sociedad civil (realizado en agosto 2009), las que demandaron la instalación de un espacio de diálogo permanente con el SNU, lo cual está en proceso de constituirse con el GTG. En igual fecha, la organización de intercambios para revisar el avance de la CEDAW en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe; lográndose identificar prioridades y un compromiso público de todos los participantes para darle cumplimiento a las recomendaciones de esta Convención Internacional, destacándose el compromiso de las autoridades regionales y municipales que participaron en los eventos.

La realización en septiembre 2009 del Foro sobre Abordaje dela Violencia contra las Mujeresy Acceso a la Justicia; con amplia participación de organizaciones de la sociedad civil y comunidad de donantes. Este Foro fue realizado en el marco de la Comisión Interagencial de Género, como resultado del cual, se definieron los principales problemas en la atención a la violencia contra mujeres y acciones de seguimiento al diálogo y la coordinación entre los distintos actores para dar respuesta a los problemas identificados.

El tema de posicionamiento de género en mesas sectoriales (salud, rural productivo y otras) está pendiente y previsto en la agenda 2009 del GTG.

Respecto al eje 2: Se valora por las agencias del GTG, muy positivas las siguientes acciones:

* Las reuniones que convoca el Coordinador Residente para dar seguimiento al avance de los Programas Conjuntos F-ODM en general lo que representa una oportunidad para hacer incidencia sobre género en el resto de grupos temáticos.
* La iniciativa de revisión próxima a nivel del UNDAF de los indicadores por parte de la Oficina del Coordinador Residente, para lo cual el GTG está trabajando de manera coordinada para aplicar el enfoque de género en los mismos.
* El valioso aporte del PNUD al GTG por la capacidad técnica, conocimiento y metodología que tiene en el tema de género, brindándole asistencia técnica a través de recomendaciones y aportes de datos y otros que se solicitan por las agencias.

El fuerte liderazgo del PNUD en la agenda de trabajo de género, en la capacitación y en la motivación para introducir género a nivel de agencias.

Sería importante valorar una rotación de la coordinación del GTG para ser asumida por el PNUD y UNIFEM, ya que ambas tienen fortaleza técnica y metodológica para reimpulsar esta instancia.

Respecto al eje 3: La agenda del GTG de cara al Programa Conjunto de Género ha ocupado un lugar y tiempo especial dado la dimensión y cobertura de incidencia del mismo, tales como:

Comprende tres efectos para los diferentes niveles de las políticas públicas: Movilización Social y Empoderamiento de las Mujeres, Desarrollo de capacidades a nivel municipal, Desarrollo de capacidades a nivel nacional y sectorial. Incide en la gestión y legislación del presupuesto público, lo cual es un elemento básico para la aplicación de cualquier política pública y de manera especial la de género.

Involucra la fortaleza y experticia de nueve agencias del SNU, fortalece las capacidades de trece instituciones de gobierno, beneficiando a 35,000 mujeres, con una cobertura en 15 municipios a nivel nacional[[7]](#footnote-8). La ejecución exitosa de este Programa contribuirá de manera significativa al *Resultado* de género que se ha propuesto el PNUD al 2012 y a nivel del UNDAF.

No obstante la importancia del Programa Conjunto de Género es pertinente reflexionar sobre el nivel de avance logrado después de un año de puesta en marcha del mismo, las dificultades presentadas y las posibilidades objetivas de avanzar. Se considera adecuado valorar a lo interno del GTG la agenda a seguir y analizar cuales temas abordar, la prioridad, el espacio que requieren y por qué; es decir un análisis más estratégico sobre el contexto, los actores, el abordaje de temas y acciones, planteándose metas a conquistar en el corto y mediano plazo.

1. **Comisión Interagencial de Género**

La Comisión Interagencial de Género (CIG) fue conformada en 1996 como una instancia de intercambio de información, coordinación e incidencia en las políticas públicas nacionales y locales para la incorporación del enfoque de género por la cooperación. Está integrada por Agencias de Cooperación Bilateral, Agencias de Cooperación Multilateral, ONGs e instancias internacionales cooperantes. La coordinación actual de esta instancia está a cargo de UNFPA y AECID.

Después de algunos impases en su funcionamiento en los últimos dos años, la Comisión ha sido reactivada a partir de marzo 2009, reafirmando su naturaleza y objetivos de propiciar la incorporación del enfoque de género en los programas y proyectos de cooperación, políticas y presupuestos públicos; facilitar el intercambio, difusión y coordinación de la gestión del conocimiento e incidencia sobre experiencias de género entre las agencias integrantes de la CIG.

Con base en las entrevistas, se presenta a continuación la valoración y la visión de un grupo de representantes de la cooperación, acerca del trabajo en el tema de género en Nicaragua y el rol actual y potencial de la CIG y el PNUD.

La CIG es un espacio importante para coordinarse y complementarse, para hacer sinergias como por ejemplo en el tema de violencia, el acceso a la justicia, el aborto terapéutico. Debería ser una instancia con una voz única hacia el Gobierno como comunidad de donantes y aprovecharla para proponer temas muy sensibles. Es necesario analizar y acordar si esta instancia puede ser un medio para comunicar posiciones políticas estratégicas o debe quedarse en el nivel operativo.

Se coincide que en el trabajo de la CIG ha incidido su nivel técnico, no de tomadores de decisiones. De especial importancia se señala como un tema de agenda de la Comisión su participación en las mesas sectoriales y representación en la Mesa de Donantes y especialmente en la Mesa Global (Donantes y Gobierno), considerando que se precisa una estrategia más estructurada y de mayor liderazgo, que abra espacio a nivel de estas instancias.

Todas las entrevistas coinciden que hay falta de coordinación entre las agencias y que eso afecta una mejor y mayor incidencia a nivel institucional. Se valora que el PNUD ha comenzado a tener mucha visibilidad en el tema género, es ecuánime y acertado para crear sinergias y puntos de coincidencias, ha tratado de juntar voluntades y metodologías aterrizadas a la realidad local; sin embargo se aprecia por ahora un déficit de beligerancia por parte del PNUD respecto a demandar la institucionalidad correspondiente del gobierno hacia la sociedad civil.

Se considera que el PNUD puede contribuir a potenciar la coordinación al nivel de los donantes y con la sociedad civil organizada, e incidir en políticas públicas a través de ellas, con evidencias de datos y resultados de este sector.

1. **Sociedad Civil**

Las entrevistas realizadas a un grupo de organizaciones de la sociedad civil destacan el rol que ha jugado el PNUD en alianza con ellas:

El PNUD ha apoyado a diversas organizaciones de mujeres para avanzar en la reivindicación de sus derechos. Ha propiciado procesos de encuentro entre diversos sectores, enlaces y condiciones para elaborar políticas públicas a favor de las mujeres.

Esperan que el PNUD continúe ampliando las alianzas estratégicas con la sociedad civil para lograr incidencia y promoción de políticas públicas pro equidad de género, que sea rector y fiscalizador de los acuerdos y convenciones aprobados y ratificados sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, que juegue un papel de manera más directa con organizaciones de base de mujeres indígenas y afro descendientes.

En el Anexo 4 se indican las organizaciones entrevistadas, las cuales representan a la Academia, mujeres productoras del campo y organizaciones de la Costa Caribe. Las opiniones vertidas valoran positivamente el rol jugado por PNUD. No obstante, el movimiento de mujeres en un sentido amplio ha mantenido una posición crítica acentuada por el contexto sociopolítico de los dos últimos años, demandando un mayor respaldo y proactividad por parte del PNUD y agencias del SNU, a su gestión e incidencia

* + 1. **Factores**
1. **Factores que facilitan el enfoque de género en las políticas públicas nacionales**

Producto del análisis contextual y de las entrevistas al universo de participantes en la presente evaluación, a continuación se consolidan aquellos factores que a nivel de contexto institucional son determinantes para el desarrollo de la estrategia de género a lo interno del PNUD y aquellos del contexto externo que han facilitado la estrategia para la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas nacionales.

**En el marco del contexto institucional de PNUD son relevantes los siguientes factores:**

* La voluntad política y el liderazgo del Coordinador Residente del SNU y Representante Residente del PNUD para transversalizar el enfoque de equidad de género en la institución y a nivel interagencial.
* La promoción y respaldo activo de la Gerencia para poner en práctica las acciones de la estrategia.
* Contar con un diagnóstico institucional de género a partir del cual se definió la estrategia de trabajo para lograr cumplir con el mandato de la transversalización de género en el PNUD.
* La disposición del personal sustantivo de las áreas programáticas y de las unidades ejecutoras de proyectos para capacitarse e incorporar la equidad de género en su quehacer.
* La eficacia metodológica, proactividad del personal del Área de Género, así como la disposición de herramientas institucionales para implementar la estrategia.
* La asignación de presupuesto necesario para la adecuada ejecución de la estrategia.

Sin el concierto de estos factores internos institucionales, los avances presentados no hubiesen sido posibles.

**A nivel del contexto nacional se consolidan los siguientes factores que han facilitado la estrategia emprendida:**

* La política de género del gobierno y la apertura de funcionarios de instituciones contrapartes tales como MARENA, MEM, Policía Nacional, Consejos Regionales de las Regiones Autónomas, Asamblea Nacional; para facilitar y dar prioridad al apoyo y contribución del PNUD en el tema de género.
* El reconocimiento de las agencias del SNU y de la comunidad de donantes de la importancia de coordinación con el PNUD para mantener una agenda común y esfuerzos compartidos (expresados en la concertación de temas estratégicos y asignación de recursos presupuestarios), para la incidencia en las políticas públicas con equidad de género.
* El interés y disposición permanente de las organizaciones de la sociedad civil, asociaciones de base, Academia y otras expresiones de la ciudadanía organizada, para establecer alianzas con el PNUD y contribuir con acciones en la incidencia de equidad de género a diferentes niveles de las políticas públicas.
1. **Factores que obstaculizan el enfoque de género en las políticas públicas nacionales**

Entre los factores que obstaculizan una mayor aplicación del enfoque de género en las políticas públicas, también se presentan aquellos que inciden en el ámbito institucional de PNUD y los del contexto nacional externo:

**A nivel del contexto institucional del PNUD se destacan los siguientes:**

* Los prejuicios socioculturales ligados al enfoque de género todavía continúan siendo obstáculos para la adopción y apropiación del tema en el quehacer institucional de algunas áreas.
* La debilidad de la gestión de monitoreo y evaluación del enfoque de género ha limitado mejorar el rumbo de las acciones y toma de decisiones oportunas. Un ejemplo es el hecho que la mayoría de los proyectos y programas no logran visibilizar explícitamente el enfoque de género en sus presupuestos e informes.

**En el contexto nacional son significativos los siguientes factores obstaculizantes:**

* La debilidad o falta de institucionalidad para imponer de manera efectiva el tema de género en las políticas públicas.
* La modalidad de aplicación de la política de género del gobierno respecto a los espacios de participación de la ciudadanía organizada, la cual prioriza a determinados sectores, excluyendo a otros, obstaculiza un ambiente propicio para el avance de la equidad de género en las políticas públicas.
* La concepción de algunos funcionarios en diferentes niveles de la gestión pública, respecto a que el tema de género es un asunto marginal o de mujeres, obstaculiza el mejor aprovechamiento de las contribuciones que se hacen por diferentes programas y proyectos en el establecimiento de relaciones de género más justas y equitativas.
* El cierre de espacios de concertación e incidencia como las mesas de seguridad ciudadana, de gobernabilidad y otras sin una alternativa para los mismos, obstaculiza una participación y contribución más abierta de diferentes organismos, como es el caso del PNUD.
* La debilidad institucional en la aplicación de la justicia incide directamente en la atención a uno de los problemas más generalizados de la relación de género, como es la violencia en sus diferentes expresiones, acentuándose en las regiones más aisladas del país.
* La modalidad de abordaje del tema de género por los medios de comunicación en general, incide socialmente de manera negativa en la población y la opinión pública.
* La posición pública de algunos representantes de las iglesias respecto a derechos de las mujeres incide negativamente en diferentes ámbitos de la vida política y social.

**2.3 Eficiencia de la Gestión de Género**

Por gestión de género se entiende la racionalidad y funcionalidad de los procesos que forman parte de la estrategia de género, entre otros: Visión clara de los objetivos organizacionales, toma de decisiones oportunas, normativas y mecanismos establecidos, metodología utilizada, innovación y riesgos, comunicación interna, vínculos inter institucionales; aplicados por los diversos actores que están ligados a la implementación de la estrategia de género en el PNUD.

De acuerdo al análisis documental en general y específicamente a planes de trabajo e informes anuales de actividades ejecutadas, valoración de los resultados de la matriz del Programa de Transversalización, las entrevistas al personal del PNUD y agencias del SNU, así como a los efectos de los resultados expuestos en el acápite anterior, la eficiencia de la Gestión de Género se valora con fortalezas en cuanto a Liderazgo, Planificación e Implementación.

La estrategia y los resultados alcanzados han sido producto del esfuerzo conjunto de todas las áreas, del apoyo decidido de la Gerencia de PNUD. Sin embargo cabe destacar el rol que ha jugado el Área de Género para articular, motivar y conducir las acciones con todos los actores, lo cual ha sido relevante y clave para todo el proceso de Gestión.

En lo que respecta a Seguimiento y Evaluación que forman parte de la Gestión, queda el desafío de definir o diseñar mecanismos institucionales que permitan monitorear y visualizar los avances de género en los informes. Esta gestión requiere ser complementada con el sistema institucional de monitoreo y evaluación a nivel del PNUD.

La revisión prevista y ajuste de indicadores actuales del UNDAF, será un paso significativo a nivel del PNUD y demás agencias del SNU y sentará las bases para que el monitoreo y evaluación a nivel de UNDAF y CPAP tengan implícito el enfoque de género.

El no contar con la valoración de los avances y resultados impide identificar las debilidades y el establecimiento de un proceso de mejora continua. La evaluación es el mejor insumo para enriquecer y optimizar la asesoría técnica, así como para tomar decisiones sobre la inversión de recursos financieros.

**2.4 Sostenibilidad**

Lo avanzado a nivel interno por el PNUD en la transversalización del enfoque de equidad de género es satisfactorio, ha sido fruto de un proceso intenso y de cambios cualitativos significativos. Sin embargo todavía no es por sí solo sostenible. La sostenibilidad de los resultados de un programa o proyecto es un proceso que debe construirse durante la ejecución, usando metodologías que permitan que lo transferido y fortalecido sea adoptado y apropiado, y que las herramientas aprendidas se usen aún después que se haya retirado la asistencia técnica.

El personal del PNUD se ha sensibilizado con respecto al tema, hay evidencias del nivel alto de cambio positivo experimentado, sin embargo no ha completado el ciclo de adopción y apropiación, con algunas excepciones. A nivel de las áreas programáticas todavía no se han definido mecanismos institucionales tales como planes físicos - financieros e informes que garanticen que la aplicación del enfoque de género será un proceso permanente y propio del área.

En el siguiente cuadro se presenta un consolidado que refleja la inversión en acciones de género y lo que significa en relación al total de recursos ejecutados (TRAC y Otros) por algunos de los proyectos que incorporan acciones de género en su estrategia.

|  |
| --- |
| **Fondos Ejecutados en Acciones de Género por los Proyectos**  |
|  | **Periodo 2007 - 2009 (agosto)** |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Proyecto** | **Ejecutado Total****Fondos TRAC y Otros US$** | **Ejecutado Género** **Fondos Otros****US$** | **% Género/Total** |
|  |  |  |  |
| Modernización AN | 1,648,563 | 125,562 | 7.6 |
| PCH | 1,692,651 | 8,971 | 0.53 |
| MST | 1,115,608 | 36,132 | 3.3 |
| PANA LAKA - RAAN | 497,915 | 60,716 | 12.2 |
| PANA LAKA - RAAS | 182,083 | 21,850 | 12.0 |
| **Total**  | **5,136,820** | **253,231** | **4.9** |

 Fuente Áreas Programáticas

La información sobre la inversión en género por proyecto que se suministró por las áreas ha sido muy variada en cuanto a los montos y porcentajes que representan con respecto al total de cada uno. Cabe señalar que en algunos casos esta inversión se ha asignado en la marcha de las acciones a través de ajustes.

Este aspecto valdría organizarlo para que la actividad de género cuente con un presupuesto asignado por proyecto y por área, con el fin que se planifiquen las partidas para la ejecución directa y se asigne un porcentaje de ellas para el fortalecimiento del Área de Género, el cual sea retribuido con asesoría directa y otras acciones que se acuerden con cada área en el marco de una estrategia conjunta.

Esto permitirá ir ordenando el aspecto de la inversión en género e ir valorando los efectos y resultados de una ejecución física financiera apropiada. Por otro lado permitirá al PNUD poder contar con recursos para fortalecer el fondo directo que le asigne al Área y, tomar decisiones firmes sobre las siguientes etapas a construir para alcanzar la sostenibilidad.

1. **Tendencias del Resultado y Áreas de Incidencia**

Lo valorado anteriormente evidencia que hay avances que apuntan a contribuir al logro del Resultado de Género del Programa de País, no obstante una revisión de los indicadores previstos para medir los cambios así como de metas planteadas nos indica que los mismos deben ser ajustados.

**Indicadores y Metas del Resultado:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicadores** | **Metas** |
| Plan de Acción del PNEG y Política Institucional del INIM. | Se formula y pone en marcha el plan de acción del PNEG. |
| Monto de los recursos asignados en el PGR para la aplicación del PNEG y la política de género. | Asignación de un porcentaje de recursos del presupuesto público para la aplicación del PNEG y la política de género. |
| Se formulan políticas y planes de desarrollo municipal con enfoque de género. | Al menos 52 municipios han integrado el enfoque de equidad de género en sus planes de desarrollo. |

* **El PNEG y su Plan de Acción** fueron formularon pero no fueron retomados en la política del nuevo gobierno, por lo tanto es un indicador que debe ser ajustado. Una propuesta desafiante son dos instrumentos contemporáneos cuyo alcance provocaría cambios significativos en la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas: La Política de Género actual y la Ley de Igualdad de Oportunidades, cuya meta sería que sean aplicados por el gobierno en temas prioritarios de la agenda pública de género. Al respecto es recomendable definir sobre cuales áreas estratégicas focalizar los esfuerzos para contribuir al Resultado y trabajar con una estrategia en adelante.
* **La asignación de recursos del PGR** es un indicador viable ajustándolo para la aplicación de la Política de Género. Sobre este tema se está avanzando con miras a alcanzar resultados a través del Programa Conjunto de Género, sin embargo, su baja ejecución pone en riesgo la continuidad del mismo. Por tanto conviene hacer un análisis interno sobre las diferentes estrategias que deben impulsarse para alcanzar el indicador.
* **La formulación de políticas y planes de desarrollo municipales** con enfoque de género es otro indicador viable pero su meta debe ser ajustada a la incidencia real que puede hacerse en los municipios. Para tales efectos es recomendable retomar al menos 25 municipios tomando como referencia la cobertura del Programa Conjunto de Género y otros en los cuales se incide a través de los proyectos seleccionados como potenciales Buenas Prácticas.

La incidencia a nivel municipal con algunos proyectos podría ser dirigida de cara al Resultado a través del MST que coordina acciones con cinco gobiernos municipales de Occidente, con PANALAKA en ambas regiones de la Costa Caribe y eventualmente con el PCH, orientando acciones en los municipios donde se ubican estas.

Cabe señalar que la aplicación de una política de igualdad y equidad de género se plantea tres niveles de cambio sobre los cuales se deben incidir: Normativo que representa la Infraestructura del cambio desde la norma que obligue. Operativo que es la Estructura del cambio desde los procesos de gestión institucional. Cultural, lo que significa la Superestructura del cambio desde la asunción de la igualdad y equidad como valores.

La contribución histórica con INIM debe continuar fortaleciéndose ya que es la institución rectora de la política de género. Es preciso realizar una reflexión sobre sus prioridades, modalidades y metas institucionales. Sobre esa línea identificar cuáles serían los puntos de coincidencia y aspectos aprovechables, visualizando hasta donde se puede llegar. Lo que hasta ahora se percibe no es muy promisorio para los efectos normativos y la tendencia es a una mayor operatividad de cara a cambios desde los procesos institucionales.

Es oportuno valorar una estrategia de diversificación de la incidencia y evitar caer en la inercia de ejecución por la debilidad institucional del INIM y la visión de su quehacer. Los avances hasta ahora se han logrado precisamente por la incidencia en instancias sectoriales con las cuales se debe continuar trabajando, orientando la contribución de los proyectos adicionalmente a la incorporación de acciones que incidan en el aspecto normativo de estas instituciones de cara al Resultado.

La incidencia con la Asamblea Nacional es estratégica y relevante para mover desde esta instancia varios temas de agenda pública en los cuales el PNUD podría focalizar sus esfuerzos, entre ellos: Agotar todos los mecanismos para incidir en la Reglamentación de la Ley 648, en la Ratificación del Protocolo de la CEDAW, buscar alianzas para incidir en la Despenalización del Aborto Terapéutico y trabajar en el tema de Prevención y Atención de la Violencia contra Mujeres para lo cual existen valiosos insumos tales como: “Estado del Arte y Diagnóstico sobre Violencia Intrafamiliar y Sexual en Nicaragua” y los resultados del Foro sobre “Abordaje dela Violencia contra las Mujeresy Acceso a la Justicia” ambos realizados en el presente año 2009.

**Reglamentación de la Ley 648:** De acuerdo al artículo 45 de la Ley, la reglamentación se debe hacer por el poder ejecutivo después de los sesenta días de publicada. Otras leyes dejan abierta la posibilidad para ser reglamentadas de facto por la Asamblea en caso que no lo haga el ejecutivo, sin embargo para los efectos de la presente ley se explicita que debe ser el ejecutivo. En este caso le compete al INIM la reglamentación (es oportuno aclarar la posición y claridad de la institución al respecto) y mientras no lo haga es de imposible aplicación y cumplimiento puesto que el reglamento es lo que administrativamente la hace aplicable convirtiéndola en derecho positivo (que se cumple).

No obstante lo indicado en el artículo 45, siempre existe un recurso que puede moverse desde la Asamblea para su reglamentación, siendo adecuadas para tales fines las comisiones de la Mujer, Derechos Humanos, Justicia y Modernización; así como la gestión de diputado/as con liderazgo y la Unidad Técnica de Género; contribuyendo positivamente la incidencia que puedan hacer otras instancias como la Procuraduría de Derechos Humanos y algunas Organizaciones de Mujeres.

**Protocolo Facultativo de la CEDAW**: El trámite para impulsar esta iniciativa es a través de la Dirección General de Organismos Internacionales del MINREX, la cual debe solicitar dictamen legal a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Soberanía y Territorio de este ministerio y no objeción o dictamen legal al INIM. Dado que la Dirección General de Organismos internacionales ha sufrido varios cambios de jefatura y actualmente está vacante, es conveniente establecer mayores relaciones con la de Asuntos Jurídicos, cuya jefatura tiene liderazgo interno.

El Artículo 15 del Protocolo establece que estará abierto a la firma de cualquier Estado que haya firmado la Convención, la haya ratificado o se haya adherido a ella, por lo tanto una vez que el Gobierno decida su firma, se concederían plenos poderes al agente diplomático correspondiente para suscribirlo y después se continúa con los trámites con fundamento en la Ley Orgánica del Poder Legislativo.

Además del fortalecimiento de los vínculos de género hasta ahora establecidos con instituciones como MARENA, MEM, AN, Comisarías de la Mujer y la Niñez, INVUR, INIDE, MITRAB, INTA, MIFIC, Gobiernos y Consejos Regionales de la Costa Caribe, entre otros, la diversificación de la incidencia de género a nivel nacional podría explorarse a través de las siguientes instancias con el fin de buscar aliados que a su vez incidan en los tomadores de decisiones de los poderes del Estado con miras a avanzar en temas estratégicos de la agenda pública de género:

**Ministerio de Gobernación** el cual representa la institucionalidad de la seguridad pública nacional y el orden público interno, siendo una prioridad para ambos ejes, la seguridad ciudadana y ese podría ser el punto de entrada para encontrar coincidencias e incidir en la urgente aplicación de la Ley 648. La titular de este Ministerio es una persona sensibilizada en el tema de género y con fuerte liderazgo en los grupos de trabajo de género del gabinete de gobierno. Podría aprovecharse también el vínculo institucional con la Policía Nacional para hacer sinergia en el área de prevención y atención a la violencia.

**Ministerio de Defensa:** Es una instancia que vela por la defensa y seguridad nacional en un sentido amplio. La titular de esta institución es otra líder del grupo de género del gabinete de gobierno. A su vez podría buscarse puntos de entrada con el Ejército aprovechando que es una institución militar profesional con mucha autoridad y liderazgo ente las distintas instancias y poderes del Estado. Podría ser atractivo a este órgano el tema de género y desarrollo humano, tomando en cuenta que es una institución con mucha autoestima de sus bondades como órgano moderno e innovador de procesos institucionales. Tiene como eje de trabajo realizar labores de impacto social, ganar proyección ante la ciudadanía y no ser visto solo como órgano de carácter militar. Entre algunas funciones no militares están: Defensa civil, conservación del medio ambiente, mantenimiento de la paz, etc. que podrían ser puntos de entrada.

**Ministerio de Relaciones Exteriores:** Por ser la instancia oficial para la ratificación de convenios, convenciones y tratados internacionales, siendo importante fortalecer los vínculos con las áreas de organismos internacionales y la de asuntos jurídicos. Desde ellas se pueden encontrar formas y mecanismos para coordinar esfuerzos con otras instancias y avanzar en la gestión de ratificación del protocolo de la CEDAW y otras iniciativas similares.

**MCHP:** Fortalecer la incidencia con este ministerio es de orden estratégico ya que es el encargado oficial de elaborar la propuesta final de presupuesto de la república que se presenta a la AN, teniendo la potestad para introducir o cambiar la asignación de partidas presupuestarias.

**PDDH/ Procuraduría de la Mujer**: Fortalecer este organismo es estratégico en el marco de la Ley de Igualdad y otros temas de la agenda pública de género como es el caso de la despenalización del aborto terapéutico, gestionar la ratificación de la CEDAW, etc. Una incidencia a nivel de la máxima representación de este organismo la cual tiene apertura, sensibilidad en el tema de género y, liderazgo en diferentes instancias, podría generar efectos positivos en representantes de Comisiones de la Asamblea Nacional y en la Corte Suprema de Justicia.

**Corte Suprema de Justicia**: Es una institución que comprende a titulares mujeres, lo cual es un punto de entrada. Podría aprovecharse el liderazgo y sensibilidad hacia el tema de género de varias magistradas, las cuales podrían jugar un rol importante para una incidencia en ese poder del Estado en relación al tema de acceso a la justicia por casos de violencia y sobre el tema de despenalización del aborto terapéutico, así como en el tema de normativas e innovaciones de carácter institucional.

**Organizaciones de Mujeres:** identificar aquellas con posibilidades de incidir ante el poder ejecutivo como es la Asociación de Mujeres Sandinistas "Blanca Arauz", IXCHEN, AMNLAE, FEMUPROCAM, etc. para mover la reglamentación de la Ley de Igualdad de Oportunidades.

1. **HALLAZGOS Y CONCLUSIONES**

Hay avances normativos a nivel de gobierno central y de los gobiernos autónomos de la Costa Caribe. Igualmente hay apertura de los poderes legislativos respectivos para dar cabida a iniciativas tendientes a mejorar la legislación sobre género. Sin embargo hay importantes retos sobre los derechos de la Mujer que están en la agenda pública pendientes de abordar y dar respuesta, tales como:

* La inclusión en el Presupuesto General de la República de partidas específicas para la aplicación de la Política de Género a todos los niveles.
* La reglamentación de la Ley de igualdad de Oportunidades y Derechos para su debida aplicación, destacándose la creación del Consejo Nacional de Igualdad.
* La ratificación del protocolo opcional y facultativo de la CEDAW y la falta de un seguimiento sistemático y presentación de informes periódicos.
* La despenalización del aborto terapéutico, y ejercicio de derechos sexuales y reproductivos.
* La Prevención y atención de la violencia contra mujeres.
* La autonomía y empoderamiento de las mujeres.

La aplicación del enfoque de género en las políticas públicas nacionales se desenvuelve en un contexto sociopolítico diferente al previsto inicialmente, los espacios de diálogo e incidencia establecidos a nivel nacional han sido sustituidos por una participación directa de la ciudadanía. Las acciones de políticas con enfoque de género se realizan mediante intervenciones de programas y proyectos ejecutados fundamentalmente por las instituciones públicas, con espacios determinados para algunas organizaciones no gubernamentales.

El PNUD, guiado por el mandato ético de los derechos humanos y la consecución de los objetivos de desarrollo del milenio en Nicaragua, entre estos la equidad de género y la autonomía de la mujer, ha logrado después de dos años y medio encontrar modalidades para hacer esfuerzos conjuntos con el gobierno y otros poderes del Estado en materia de género. Se han creado las condiciones para pensar que al 2012 se pueda contribuir al logro del Resultado de Género propuesto.

Los indicadores y metas del *Resultado Evaluado* precisan ser actualizados en algunos casos y ajustados en otros con el fin de poder medir su alcance y evaluarlo en adelante. Esta readecuación de indicadores y metas conlleva a revisar y hacer ajustes a la estrategia de incidencia para dirigirla más eficazmente al logro del Resultado.

El PNUD, ha logrado incidir en contrapartes del sector público a nivel nacional, sectorial y local; con diferentes instituciones como el Ministerio de Energía y Minas, Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales, Secretarías y Comisiones de la Mujer de los Gobiernos y Consejos Regionales y sus expresiones territoriales; destacándose logros estratégicos con la Asamblea Nacional.

A través de algunas de estas instituciones se han logrado efectos positivos directamente en grupos de mujeres y sus organizaciones en zonas rurales de Managua, Occidente, Norte y Costa Caribe. Estos resultados concretos inciden positivamente en la aplicación de las políticas públicas institucionales, además, por sus efectos multiplicadores y de réplica metodológica en otros proyectos, al mismo tiempo generan procesos de innovación institucional y sensibilización a nivel de tomadores de decisiones y personal técnico.

Algunos de los proyectos mencionados (los de occidente), fortalecen adicionalmente capacidades de género en los gobiernos municipales, tornándolos más receptivos a las iniciativas formuladas por las mujeres urbanas y rurales.

De igual manera, el emprendimiento económico de la cooperativa de mujeres de la Cruz de Río Grande, en el cual PNUD ha jugando un rol catalítico para complementar esfuerzos con FAO y UNIFEM; ha potenciado el papel de la cooperativa ante las instituciones de gobierno, logrando hacer incidencia para la ejecución de una agenda pública de género de amplio beneficio para las mujeres del Municipio.

Los avances logrados con la contribución del PNUD en la gestión de las políticas públicas de la Comisión y Secretaría de la Mujer de la RAAS, han atraído otros fondos para efectos de la aplicación de políticas públicas de género en sectores prioritarios como son Salud, Educación y Acceso a la Justicia.

Otro elemento a destacar, es el efecto potencial de sinergia, establecimiento de alianzas y concertación a favor de las políticas de género, que se genera con la estructuración y funcionamiento de la Unidad Técnica de Género del proyecto de Modernización de la Asamblea Nacional.

La contribución del PNUD en función del *Resultado,* se está complementando con la puesta en marcha del Programa Conjunto de Género, cuyos Resultados y Efectos esperados están directamente relacionados con algunas metas e indicadores válidos, diseñados para la medición del Resultado de la presente evaluación. El principal reto ahora planteado para el PNUD gira en torno a fortalecer y lograr una mejor incidencia en la coordinación complementaria de acciones con INIM para que la ejecución avance.

En vista de las debilidades institucionales de INIM expresadas entre otros por su baja capacidad de ejecución y poca pro actividad para impulsar procesos estratégicos para el desarrollo de las mujeres y el goce de sus derechos fundamentales como por ejemplo la reglamentación de la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades para su debida aplicación, la falta de difusión de instrumentos internacionales en materia de derechos de las mujeres, la inacción respecto a la ratificación del protocolo de la CEDAW y el seguimiento sistemático a las recomendaciones dadas por este comité; imponen la necesidad de fortalecer la diversificación de la estrategia de incidencia del PNUD con otras instancias del Estado para avanzar en temas estratégicos de la agenda pública.

La Coherencia y Pertinencia de la estrategia del PNUD se expresa en la creación del Área de Género para impulsar un proceso interno de fortalecimiento de las capacidades del personal institucional, y transversalizar el enfoque de equidad de género en sus áreas programáticas; relevando el tema de género ante el nivel nacional y de la cooperación internacional en el país, como aspecto central intrínseco de los derechos humanos.

La Eficacia de la estrategia de género es muy satisfactoria por los siguientes aspectos: efectos positivos alcanzados en el personal del PNUD a través del proceso formativo interno, ampliado a agencias de SNU y contrapartes institucionales; por los avances y efectos encontrados en el Proyecto de Modernización de la Asamblea Nacional, Proyecto Manejo Sostenible de la Tierra de MARENA y Proyecto PANA LAKA en la RAAS; identificados en la presente evaluación como los más avanzados en buenas prácticas de género.

Se destaca el rol y contribución eficaz del PNUD en el GTG entre otros por su liderazgo, motivación en la agenda, capacitación y asesoría, organización de eventos tales como, Conversatorios, Foros, CEDAW, Examen Periódico Universal; potenciando la estrategia de alianza interagencial a nivel de SNU para una mayor incidencia del enfoque de género en las políticas públicas.

Un espacio pendiente de aprovechar para optimizar acciones y efectos positivos en pro del desarrollo de las mujeres es el establecimiento de una alianza concreta entre el Programa AGEM y el Área de Desarrollo Económico del PNUD.

En lo que respecta a la estrategia de alianzas con la comunidad de donantes, se identifica que hay aspectos que fortalecer de acuerdo a temas y prioridades. La reactivación en el presente año de la Comisión Interagencial de Género (CIG), representa un ambiente propicio para restablecer una coordinación más sostenible y avanzar en una estrategia de incidencia a través de las mesas sectoriales como punto de agenda relevante.

La eficiencia de la Gestión de género se valora con mucha fortaleza por su liderazgo, acciones planificadas, metodología e implementación efectiva; siendo por ahora un eslabón débil de esta gestión el seguimiento y evaluación. Igualmente hay aspectos de la gestión a optimizar en lo que respecta al funcionamiento estricto del Grupo de Género.

El rol jugado por la Coordinación y la Gerencia institucional ha sido determinante para los avances a nivel interno y externo; igualmente la disposición del personal de línea para implementar las acciones de género.

La apertura de funcionarios de algunas instituciones contrapartes y de unidades ejecutoras para la implementación de las acciones de género, ha facilitado la optimización de la contribución del PNUD en algunas iniciativas.

Lo avanzado a nivel interno por el PNUD es satisfactorio, ha sido fruto de un proceso intenso y de cambios cualitativos significativos, pero aún no es sostenible. Género aún no está apropiado por todas las áreas programáticas sino por personas, hay todavía una etapa que agotar para que sea asumido como parte del quehacer institucional. El presupuesto asignado a acciones de género por proyecto es variado y se ha asignado sobre la marcha de la ejecución. No hay un proceso de planificación física financiera que establezca metas anuales ni porcentajes para la asistencia técnica del Área de Género.

Consolidar lo avanzado hasta ahora significa cerrar el ciclo de la cadena de apropiación y sustentabilidad del enfoque de género a nivel institucional. Esto implica la asignación de recursos para la **apropiación** del enfoque de género a nivel interno y la diseminación práctica a través de modalidades que garanticen no sólo acciones de género sino un proceso de establecimiento de normativas de género en las contrapartes nacionales, sectoriales y locales.

Pasar a más acciones; avanzar a la transversalización del enfoque de género en todos los proyectos y programas para que desde un universo amplio, se deriven transformaciones, efectos y consecuencias positivas en la estructura social; correspondiente con la filosofía del PNUD de cara a la consecución de los objetivos de desarrollo del milenio y del establecimiento de un sistema de relaciones de género más justas y equitativas en el país.

1. **RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones centrales de la Evaluación se desprenden del análisis documental, de la observación directa y de las entrevistas realizadas a los diferentes grupos de actores que a través de sus opiniones, análisis y reflexiones han hecho posible que se identifiquen aspectos claves de la estrategia de género del PNUD que valdría mejorar a futuro.

Las mismas tienen el fin de ser un modesto aporte dirigido a los tomadores de decisión del PNUD para su consideración y diseño de pasos a seguir, así como de asignación presupuestaria. Se plantean tres agrupaciones: A nivel interno del PNUD, a nivel de proyección hacia afuera y a nivel de replanteamiento de prioridades de incidencia.

1. **Fortalecer la Gestión Interna de Género en tres aspectos**

Sobre la base de los hallazgos principales relacionados a la Gestión de Género, con miras a la construcción de la sostenibilidad de la estrategia de género a nivel interno del PNUD, y a garantizar que la tranversalización del enfoque de equidad de género en las áreas programáticas sea un proceso permanente por el personal del PNUD, se perfilan las siguientes recomendaciones:

**Asesoría Directa**: Se debe continuar fortaleciendo en una siguiente etapa el trabajo de asesoría directa del Área de Género a las áreas programáticas, con metodologías que conlleven a que el personal adopte y apropie el enfoque de género en todas sus acciones y pueda transmitir a las unidades ejecutoras de proyectos y a las contrapartes institucionales métodos sobre cómo hacerlo, cómo aplicar en la práctica las acciones de género. Una herramienta validada es la de “Aprender Haciendo”, esto implica que cada área haga la práctica directa, que se introduzcan acciones de género en todos los proyectos.

**Monitoreo y Evaluación:** Se hace necesaria la continuidad de esfuerzos de fortalecimiento de capacidades para establecer los **mecanismos institucionales de seguimiento**, y poner en marcha el funcionamiento del sistema de monitoreo de indicadores de género.

Los indicadores y metas de género deben ser un compromiso consciente de cada área y unidad ejecutora de proyecto, de saber cómo los va a alcanzar, cuáles son las acciones concretas que deben realizar para su logro. Los informes periódicos y anuales de estas instancias deben de reflejar explícitamente los avances y efectos que se van logrando en la aplicación del enfoque de género, así como el presupuesto asignado y ejecutado para tales fines.

Lo anterior debe ser concretado mediante una medida institucional para que ambos instrumentos de gestión: **plan anual de trabajo e informes periódicos y anuales** de las áreas programáticas, no sean aprobados por la Gerencia sin el contenido respectivo de género.

Se hace necesario en la siguiente etapa de la estrategia, implementar un **plan de capacitación** en monitoreo y evaluación, sensible a buenas prácticas de género.

Complementariamente, replantear el rol y funciones del Grupo de Género acorde al contexto institucional y etapa de desarrollo de la estrategia de género.

**Movilización de Recursos**: Para garantizar la sostenibilidad de lo emprendido y siendo consecuente con la relevancia del enfoque de género en las líneas de trabajo del PNUD en Nicaragua, se impone la necesidad de fortalecer y ordenar la movilización de recursos en los siguientes aspectos:

* Que la Gerencia oriente la oficialización de las partidas presupuestarias que cada área programática asigna a través de sus proyectos a las acciones de género, y se haga una planificación de productos con metas anuales. Del monto de estas partidas se recomienda destinar un porcentaje previamente definido para el fortalecimiento del Área de Género, lo cual deberá ser retribuido con asistencia técnica y otros servicios que se acuerden bilateralmente o de manera conjunta con las áreas programáticas, en el marco de una estrategia de sostenibilidad.
* Que el Área de género emprenda una estrategia dinámica de sondeo, intercambio y gestión con diferentes instancias para la oferta de servicios de fortalecimiento de capacidades en género, similar a la línea de trabajo que se está iniciando en el tema, dirigido al sector de medios de comunicación y periodistas.
* Que se mantenga una asignación de recursos institucionales que garantice el funcionamiento estructural y estratégico del Área de Género, de tal manera que los recursos adicionales que se gestionen a nivel interno y externo sean para contribuir con acciones y resultados a la transversalización efectiva de género en diferentes ámbitos: PNUD, SNU, Estado y Sociedad Civil.
1. **Fortalecer la proyección e incidencia del PNUD hacia afuera**

Con las fortalezas que tiene actualmente el PNUD en el tema de género, y el liderazgo alcanzado en el resto de **agencias del SNU,** resulta viable y acertado considerar una estrategia de proyección conjunta de tal manera que se posicione una imagen unificada y coordinada sobre el enfoque de género del Sistema de Naciones Unidas, en aquellos sectores importantes para la institución. Para tales efectos es pertinente valorar lo estratégico en el contexto actual, de rotar la coordinación del GTG.

Continuar desarrollando acciones conjuntas con UNIFEM y otras agencias del sistema, para propiciar espacios y reflexiones, con capacidad de generación de consensos para facilitar el entendimiento entre gobernantes, ciudadanía y cooperación.

A nivel de la **Comisión Interagencial de Género**, valorar la viabilidad de una coordinación del tema de género con los donantes, en la cual el PNUD juegue un rol de facilitador y concertador de metodologías, intervenciones, abordajes y planteamientos, de cara a optimizar la incidencia y contribución de la cooperación externa en las políticas públicas. Un tema de interés de la CIG, pendiente de atender a nivel del GTG y de la OCR es el posicionamiento de Género en las mesas sectoriales y la representación en la Mesa de Donantes y Mesa Global.

Con el sector de la **Sociedad Civil,** es recomendable que el PNUD continúe potenciando su rol en conjunto con el Grupo Temático de Género; en el marco del seguimiento y establecimiento de mecanismos de cumplimiento de los acuerdos y convenciones internacionales aprobadas y ratificados sobre los derechos de la mujer.

Como parte de la estrategia pro género hacia afuera, se hace pertinente incidir mediante capacitación dirigida a periodistas y reporteros de **medios de comunicación**, para que este sector haga labor preventiva y educativa en la población y juegue un rol enriquecedor y de incidencia social; en el abordaje de temas sensibles de género, tales como los relacionados a violencia intrafamiliar y sexual.

1. **Replantear prioridades para una mayor Incidencia de Género en las Políticas Públicas Nacionales**

Los **Indicadores y Metas** del Resultado deben ser ajustados en tres aspectos: a) Actualizar los instrumentos a ser aplicados en este periodo para hacer incidencia en las políticas públicas nacionales para lo cual se propone la Política de Género 2007 y la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades ; b) ) De manera adicional se propone precisar los temas sobre las cuales se focalizaran los esfuerzos institucionales de incidencia, con el fin de diseñar adecuadamente la estrategia a seguir de cara al Resultado; c) La meta del número de municipios del indicador de políticas y planes municipales con enfoque de género debe ser cuantificada sobre la base de la incidencia que efectivamente pueda orientarse por los programas y proyectos que actualmente se están ejecutando.

**Incidencia en otras instancias de cara a avanzar en temas estratégicos:** Se recomienda retomar los temas que representan los principales retos en la agenda pública de género tales como: Género y Presupuesto General de la República, Reglamentación y Aplicación de la Ley 648, Despenalización del Aborto Terapéutico, Ratificación del Protocolo de la CEDAW y mecanismos de seguimiento; Prevención y Atención de la Violencia contra Mujeres, Género y Desarrollo Económico , Fortalecimiento de capacidades y de la Institucionalidad de género.

En vista de las dificultades para avanzar en temas estratégicos a través de INIM se recomienda diversificar los vínculos con otras instituciones y representaciones que tengan mayor fortaleza institucional y liderazgo ante los tomadores de decisiones de los poderes del Estado, tales como: Ministerio de Gobernación, Ministerio de Defensa y Ejército Nacional, Ministerio de Relaciones Exteriores, específicamente las Direcciones de Organismos Internacionales y de Asuntos Jurídicos, Ministerio de Crédito y Hacienda Pública de manera específica la Dirección de Gasto Público, Procuraduría de los Derechos Humanos, Corte Suprema de Justicia.

Potenciar y continuar fortaleciendo los vínculos en materia de género con Asamblea Nacional, Comisaría de la Mujer y la Niñez, Ministerio de Energía y Minas, Instituto de la Vivienda Urbana y Rural, Ministerio del Trabajo, Instituto Nacional de Información de Desarrollo, Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, Ministerio de Fomento, Industria y Comercio; sin abandonar la búsqueda de mecanismos acertados para fortalecer la institucionalidad del INIM.

Identificar aquellas Organizaciones de Mujeres con posibilidades de incidir ante el poder ejecutivo como es la Asociación de Mujeres Sandinistas "Blanca Arauz", IXCHEN, AMNLAE, FEMUPROCAM, etc. para mover la reglamentación de la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades.

1. **LECCIONES APRENDIDAS**

Entre las lecciones aprendidas que se pueden extraer del proceso evaluativo de la estrategia de género del PNUD se resumen las siguientes:

* Partir de un diagnóstico institucional que sentó las bases para la formulación de la estrategia de género de la oficina y la apropiación de la Gerencia para impulsar la iniciativa.
* Lavoluntad política y liderazgo al más alto nivel de la institución, que permitió crear mecanismos innovadores para trabajar género y generar resultados tangibles a corto plazo.
* La creación de la unidad de género con recursos financieros propios como la instancia a cargo de apoyar el proceso de transversalización de género a fin de crear las condiciones institucionales para incorporar el enfoque de género en el quehacer de la oficina, desarrollar un proceso de desarrollo de capacidades, dotación de herramientas y acompañamiento para hacer del enfoque de género una práctica institucionalizada.
* Los cambios positivos en la conducta organizacional han sido posibles por la aplicación de un proceso formativo sistemático con carácter obligatorio, acompañado de instrumentos metodológicos de aplicación práctica y ejercicios directos durante el entrenamiento.
* La participación del Área de Género en espacios de coordinación institucional como el LPAC contribuye al aprendizaje, facilita la institucionalización del enfoque de equidad de género y propicia condiciones para su apropiación institucional.
* La mayor eficacia y efectos positivos de los proyectos seleccionados como potenciales buenas prácticas, están estrechamente ligados al grado de sensibilización y posicionamiento del enfoque de género en el personal de las unidades ejecutoras de proyectos y de las contrapartes institucionales.
* Introducir indicadores de género en una iniciativa sin contar con la complementación de mecanismos institucionales para su monitoreo y evaluación, impide la puesta en marcha de un sistema de aplicación efectiva.
* Realizar un trabajo persistente, constante, coordinando con todos los sectores y partidos, con transparencia en el mensaje, donde prevalezca el respeto, la facilitación y el acompañamiento técnico, está directamente ligado a la apropiación institucional de enfoques y programas en las contrapartes. Esta forma de trabajar ha sido clave para una incidencia exitosa del PNUD en varios proyectos con avances destacados en buenas prácticas.

**A N E X O S**

**ANEXO 1**

# *TdR -CONSULTORÍA SDP-045-2009*

***Evaluación del Resultado: “Mayor Aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas para Garantizar el Ejercicio Pleno de los Derechos de las Personas en el Ámbito***

***Nacional y Local” del Programa de País PNUD Nicaragua***

***Introducción:***

La evaluación del resultado “Mayor aplicación del enfoque de género en las políticas públicas para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas en el ámbito nacional y local” del Programa de País PNUD Nicaragua comprenderá el período de los años 2007 a 2009. Por el período se trata de una evaluación temprana (*early evaluation*) del ciclo de la programación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas 2008-2012 (UNDAF en inglés), la Planificación del PNUD en el país (CPAP en inglés) y el Documento de Programa (CPD siglas en inglés).

Por tratarse de una evaluación de resultados se analizarán los siguientes aspectos:

* El progreso o cambios en el resultado
* Cómo, por qué y bajo qué circunstancias ha cambiado el resultado
* Cuál ha sido la contribución de PNUD en esos cambios

Dada la naturaleza de la temática y el actual contexto socio político resulta clave qué de lo previsto ha tenido que ajustarse, y las lecciones aprendidas del proceso, para efectos de obtener recomendaciones de mejoras a futuro. Asimismo, definir si la estrategia de PNUD ha sido apropiada y qué ajustes se pueden hacer para alcanzar el resultado propuesto al final del ciclo de la programación.

Para estos fines se considera relevante que el ejercicio de evaluación sea altamente participativo, lo que implica el involucramiento de la comunidad donante, gobierno, y sociedad civil.

***Antecedentes***

En septiembre de 2003, a raíz del Encuentro Regional sobre mainstreaming de género para América Latina y el Caribe en México, nace el primer borrador del documento del ‘’Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y el Caribe’’. En junio del 2005 dicho documento fue aprobado por el RBLAC y el BDP. Este marco estratégico utiliza: la transversalización más eficaz y eficiente en las líneas de servicio del PNUD en la región; y la integración y aplicación del enfoque de género dentro de las propias oficinas de campo del PNUD, tanto en su estructura como en su trabajo.

Para hacer realidad la transversalización de enfoque de género en el PNUD Nicaragua, se conformó el Grupo de Género en el 2005, quien impulsó la realización del diagnóstico de género. Este instrumento permitió definir con precisión las líneas estratégicas específicas y acciones concretas para la oficina de campo, de acuerdo a la estructura, necesidades, capacidades y cultura organizacional propias, y a la vez guiadas por la dirección, visión, lineamientos y recomendaciones del marco estratégico regional. Como resultado de este ejercicio en junio del año 2006 se aprobó el Programa de Género.

En el 2007 se inició la implementación del Programa de Transversalización de Género en el PNUD Nicaragua cuyo propósito es contribuir con el alcance de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres nicaragüenses, a través de la institucionalización de género en el PNUD. Este proceso implicó la realización de acciones de fortalecimiento de capacidades del personal y las contrapartes nacionales para la aplicación de género en los planes y programas, así como asistencia técnica a las áreas programáticas y contrapartes nacionales para lograr la consideración de la perspectiva de género en las acciones impulsadas por la oficina de campo.

Las acciones desarrolladas han contribuido con el desarrollo de capacidades y acciones de transversalización de género en el Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, Asamblea Nacional, Secretarías y Comisiones de la Mujer de los Gobiernos y Consejos Regionales, Partidos Políticos e INIDE.

La presente se trata de una evaluación temprana, el ciclo del Programa de País dió inicio en el año 2008, sin embargo, en consideración a estos antecedentes se incluye dentro del período de la evaluación de resultado el año 2007.

 ***Contexto nacional***

En el año 2006, desde el marco del Plan Nacional de Desarrollo, el INIM formuló el Plan Nacional de Equidad de Género (PNEG) “el instrumento de política para posicionar la equidad de género dentro del a agenda estatal para los próximos años y que por tanto las instituciones sectoriales asuman la práctica de promoción de la equidad entre mujeres y hombres”[[8]](#footnote-9) En ese contexto se definió que el PNEG y su plan de acción eran los instrumentos a apoyar para la transversalización de género en las políticas públicas dentro del programa de país.

El Programa de Transversalización de Género del PNUD Nicaragua incluye como parte de su estrategia el fortalecimiento institucional del INIM y la promoción de la equidad de género en el resto de instituciones sectoriales en donde el PNUD implementa proyectos y programas. La estrategia consistió en implementar el proyecto de apoyo a políticas públicas nacionales que se implementó con el INIM e INIDE y se obtuvo la publicación del Sistema de Indicadores con Enfoque de Género (SIEG) en el nivel nacional y la experiencia desarrollada en 11 municipios de Nueva Segovia. Así como en el apoyo a las áreas programáticas de PNUD para la transversalización de género proyectos y/o programas estratégicos de intervención que a futuro podrían convertirse en buenas prácticas en la inserción de género.

El trabajo interagencial es una de las estrategias del Sistema de las Naciones Unidas para lograr incidencia en las políticas públicas nacionales. El Grupo Temático de Género es la instancia de concertación y trabajo conjunto de las agencias del Sistema en materia de género. El propósito de su plan de trabajo es contribuir con la transversalización de género a lo interno del SNU y acciones de sensibilización para que las contrapartes nacionales asuman la temática en el nivel de políticas públicas. Una herramienta clave en el trabajo desarrollado es el documento que contiene las recomendaciones del Comité de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, el que se ha utilizado como base de discusión de diversos espacios de diálogo entre instituciones públicas y organizaciones de sociedad civil.

A partir del año 2007 el gobierno entrante formula la política de género que se convierte en el documento base para impulsar la equidad de género en las políticas nacionales. En este sentido el programa de transversalización de PNUD ha venido apoyando el desarrollo de las capacidades nacionales para promover la equidad de género, a través de capacitaciones a instituciones públicas y personal del SNU.

En 2007, como parte de las estrategias de cooperación del gobierno español crea el Fondo para los Objetivos del Milenio (F-ODM) que incentiva la formulación de un programa conjunto entre las agencias del Sistema de Naciones Unidas y sus contrapartes gubernamentales. Nicaragua cuenta con programa conjunto “De la retórica a la realidad: hacia la equidad de género y empoderamiento de las mujeres a través de la participación y prácticas de género en los presupuestos públicos”. El Programa Conjunto se propone fortalecer la institucionalidad de prácticas de género en el país, articulando los diferentes niveles de la gestión pública con los presupuestos en el marco de la asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2008-2012 (UNDAF) contribuyendo principalmente al logro del ODM3 de la Declaración del Milenio: “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer” y a las prioridades del Gobierno de Nicaragua en el desarrollo económico y social, para lo cual se ha definido como impacto: Garantizado el ejercicio pleno de los derechos de las personas a través de la institucionalización de las prácticas de género en el ámbito nacional y local.

Cada uno de los resultados previstos vienen a complementar los esfuerzos del programa de transversalización de género del PNUD Nicaragua en la promoción y desarrollo de capacidades que permitan el empoderamiento de económico y social de las mujeres de los 15 municipios beneficiados, por medio de acciones de apoyo directo y el ejercicio de presupuestación y planificación incorporando la perspectiva de género en el nivel nacional y local de gobierno.

***Objetivo***

Valorar el nivel de avance del resultado “mayor aplicación del enfoque de género en las políticas públicas para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas en el ámbito nacional y local” del Programa de País PNUD Nicaragua” en el período 2007 y 2009.

***Objetivos específicos***

* Determinar los avances de la aplicación del enfoque de Género en las políticas públicas nacionales.
* Conocer cómo el PNUD ha contribuido con los avances en la aplicación del enfoque de género en las políticas nacionales
* Determinar los factores políticos, sociales, culturales y económicos que obstaculizan y facilitan del enfoque de género en las políticas públicas nacionales
* Valorar la estrategia de alianzas, en particular con el Sistema de las Naciones Unidas
* Identificar las lecciones aprendidas y las recomendaciones a futuro

***Productos***

* Informe de Evaluación del Resultado
* Presentación de resultados de la evaluación a lo interno y externo del PNUD

***Metodología***

Se utilizará la metodología que combine los métodos cualitativo y cuantitativo. Las fases de la metodología serán las siguientes:

1. Elaboración y consenso de alcances y cronogramas de la evaluación con área de género y gerencia
2. Revisión documental:
	* UNDAF, CPAP y CPD
	* Documentos de programas: Transversalización de Género en el PNUD Nicaragua,
	* Otros documentos relacionados: informes del área de género, informes de consultorías, estudios y ayudas memorias
	* Programa conjunto de género F-ODM
	* Política de género del Gobierno de Nicaragua
	* Ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos
3. Trabajo de campo:

- Entrevistas a personas claves: Agencias del SNU y donantes, Instituciones de gobierno, Personal del SNU, Organizaciones de sociedad civil y Beneficiarios-as de proyectos

* + Realización de talleres y/o grupos focales
1. Análisis de los resultados de las actividades anteriores y elaboración del primer borrador
2. Validación de borrador de informe y presentación de informe final

***Actividades***

1. Realizar reunión de coordinación inicial con el área de género
2. Consensuar propuesta metodológica de la evaluación del programa con el área de género
3. Presentación y validación de metodología de la evaluación y cronograma de actividades con la Gerencia
4. Revisión de documentación clave para la evaluación del programa
5. Realización de actividades de campo para la recopilación de información secundaria (entrevistas, talleres, grupos focales) con personal de PNUD, personal de proyectos, contrapartes y grupos beneficiarios. Algunas de estas actividades implicarán viajes al interior del país: Norte, Occidente y Costa Caribe.
6. Elaboración y remisión de ayudas memorias de las actividades realizadas.
7. Elaboración de borradores, facilitación de sesiones de discusión con el área de género y documento final de la evaluación.
8. Presentación ante la gerencia de los resultados de la evaluación, ajustes al documento final.
9. Presentación ante donantes, ejecutores de proyectos, contrapartes nacionales, organizaciones civiles y personas beneficiarias con los proyectos.

***Duración***

Dos meses

***Perfil requerido***

1. Consultor/a o equipo consultor (un máximo de 2 personas) con maestría en ciencias sociales o económicas.
2. Cinco años de experiencia en metodologías de planificación y evaluación de programas con enfoque de género.
3. Experiencia en metodologías participativas y de manejo de grupos.
4. Conocimiento del Sistema de las Naciones Unidas, en particular del PNUD.
5. Habilidades de comunicación oral y escrita.
6. Capacidad de análisis.
7. Habilidades y actitudes para el trabajo en equipo.
8. Conocimiento del contexto nacional en materia de equidad de género
9. Manejo de programas informáticos: Word, Power Point, Excel.

***Criterios de Evaluación*:**

Para la evaluación de las propuestas se aplicará el método de evaluación **Selección Basada en la Calidad y Costos (SBCC),** un procedimiento que consta de dos etapas mediante el cual la evaluación de la propuesta técnica y criterios de calificación se realiza con anterioridad a la apertura y comparación de cualquier propuesta económica. Sólo se abrirá la propuesta económica de las ofertas que superen el puntaje mínimo del 70% de la calificación total de 100 puntos correspondiente a la evaluación de las propuestas técnicas.

Las calificaciones y propuestas financieras recibidas serán evaluadas en base al cumplimiento de criterios técnicos y presentación de mejor propuesta financiera. La evaluación de calificaciones se basará en los siguientes criterios:

| **Criterios de Evaluación** | **Puntos** |
| --- | --- |
| **i)** | **Experiencia Específica del equipo relativa al Trabajo:** |  | **30** |
| **a)** | 1. El equipo consultor cuenta con una experiencia de por lo menos 5 años en metodologías de planificación y evaluación de programas con enfoque de género.
 | 10 |  |
| **b)** | El equipo consultor cuenta con experiencia en siguientes aspectos específicos:* Experiencia en metodologías participativas y de manejo de grupos.
* Conocimiento del Sistema de las Naciones Unidas, en particular del PNUD.
 | 20 |  |
| **ii)** | **Calidad del Plan de Trabajo y Metodología Propuestos en respuesta a los Términos de Referencia** |  | **30** |
| **a)** | Enfoque y Metodología propuestos para el desarrollo general de la consultoría, así como técnicas que proponen cumplir con la totalidad de las actividades establecidas en los Términos de Referencia. | 20 |  |
| **b)** | Plan de Trabajo que incluya la coordinación de las actividades. | 10 |  |
| **iii)** | **Calificaciones y Competencias del personal clave para el trabajo** |  | **40** |
|  | Coordinador del Trabajo | 30 |  |
|  | Especialista en Género | 10 |  |

Los puntos que se le asignarán a cada subcriterio de evaluación para las calificaciones del personal son:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Sub Criterio** | **Puntos** |
|  | Nivel de Calificación Profesional con formación en Género | 40 |
|  | Dirección y participación en estudios, conforme los productos requeridos en los Términos de Referencia, grado de participación en la especialidad requerida.  | 60 |

El puntaje mínimo en esta etapa de evaluación será de setenta (70) puntos. **Aquellas propuestas que no alcancen el puntaje mínimo no serán consideradas para continuar el proceso de evaluación.**

El puntaje máximo de 100 puntos equivale al 70% del total de calificación. Para obtener el cálculo del porcentaje de cada propuesta técnica se empleará la siguiente fórmula:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **FET** | **=** | **Pt1, 2, 3 ... n** | **x** | **70** |
| **100** |

Donde:

FET: Factor porcentual de evaluación técnica

Pt1, 2, 3 ... n: Puntaje propuesta técnica cada oferente

80: Equivalencia porcentual de evaluación técnica sobre el total

#### *Criterios para la Evaluación Económica:*

La propuesta económica equivale al 30% del total de la calificación. Aquellas propuestas que obtuvieron un mínimo de 70 puntos en la evaluación técnica son comparadas en esta etapa utilizando la siguiente fórmula de cálculo:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **FEE** | **=** | **Propuesta Económica más Baja** | **x** | **30** |
| **Pe1, 2, 3 ... n** |

Donde:

FEE: Factor porcentual de evaluación económica

Pe1, 2, 3 ... n:  Monto de la propuesta económica de cada oferente

20: Equivalencia porcentual de calificación económica sobre el total

***Adjudicación:***

Se adjudicará el contrato al oferente que obtenga el puntaje técnico y financiero combinado más alto y será la seleccionada para realizar los servicios requeridos.

***Presentación de Ofertas:***

Deberán ser entregadas dentro de **un sobre debidamente cerrado** y rotulado como se indica a continuación, el **que contendrá a su vez dos (2) sobres cerrados** y rotulados indicando claramente cada uno de ellos y por separado, que corresponden **1) A la propuesta técnica/metodológica** a la que se anexará Hoja(s) de vida y documentos que la(s) soporten y **2) La propuesta financiera**, conforme formato específico para ello, mismo que se anexa al final de este documento:

***PROCESO SDP-045-2009***

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Atención: Unidad de Adquisiciones

Edificio Naciones Unidas

Plaza España 400 metros al Sur, Managua, Nicaragua

La fecha y hora límite para entrega de ofertas ha sido fijado para el **5 de junio de 2009 no más allá de las 13:30p.m.** en la siguiente dirección: Edificio de Naciones Unidas, Plaza España 400 metros al Sur, Managua.

**ANEXO 2**

**MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL**

1. **Documentos Programáticos SNU/PNUD - Políticas, Leyes y Programas Nacionales**

| **Documentos Analizados** | **Contenido Principal/Análisis Relevante** | **Insumo/Utilidad para la Evaluación** |
| --- | --- | --- |
| **Valoración Común de País Nicaragua –CCA 2007** | Diagnóstico participativo para la programación quinquenal del país.Consenso sobre problemas prioritarios que obstaculizan el desarrollo humano en el país. Identificación de áreas prioritarias de cooperación del SNU con Nicaragua. Capítulo sobre género. | Identificación del planteamiento sobre la problemática (brechas) de género a ser superadas para el alcance de los ODM en los documentos programáticos del SNU 2008-2012 |
| **Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo - UNDAF 2008-2012** |  Guía quinquenal para el cumplimiento de los derechos humanos y ODM. Comprende las prioridades identificadas en la CCA y los ejes estratégicos para abordarlas. Comprende la Matriz de Resultados y Recursos de toda la contribución de PNUD al país para el periodo 2008 – 2012  | Verificar los principales lineamientos programáticos del UNDAF en el tema de género para lograr el **Efecto Directo 3**: Incremento de la capacidad de formulación, aplicación y evaluación de políticas públicas que garanticen los derechos sociales. |
| **Documento del Programa para Nicaragua – CPD y Plan de Acción Programa País -CPAP 2008-2012**  | Matriz de Resultados y Recursos de la Cooperación PNUD en Nicaragua. Efectos directos con el UNDAF.  **Resultado a Evaluar**: Mayor Aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Publicas para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas en el ámbito local y nacional.**Descripción del Producto Esperado**: Se mejoran las capacidades del sector público y la sociedad  civil para la transversalización de la equidad de género en los procesos de planificación y desarrollo nacional y local.**Indicadores:**  - Política Institucional del INIM y Plan de Acción * Monto de los recursos asignados en el PGR para la aplicación

 del PNEG y la Política de Género.* Se formulan políticas y planes de desarrollo municipal con

 enfoque de género.**Metas: -** Plan de Acción de la Política de Género formulado y puesto en marcha* Asignación de un porcentaje de recursos del presupuesto público a la aplicación del Plan y la Política de Género.
* Al menos 52 municipios han integrado el enfoque de equidad de género en sus planes de desarrollo.
 | Identificación del Producto, Indicadores y Metas previstas a nivel programático.Insumo para medir las tendencias de avance ó cambios en el Resultado al momento de la evaluación.Insumo de valoración del avance obtenido en el cumplimiento de indicadores y metasLa Estrategia a seguir para alcanzar las metas y productos no se refleja en el CPD |
| **Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América latina y el Caribe 2005-2009** |  Marco Institucional y Conceptual. Objetivos de Género por Línea de Servicio del PNUD.Matriz de Resultados, Actividades, Indicadores/Metas, Actores Responsables. Alianzas y Estrategia de movilización de recursos. | Líneas Estratégicas y Mandatos sobre Género para las Oficinas de País en la Región. |
| **Diagnóstico Institucional de Género 2005 del PNUD Nicaragua** | Punto de Partida de la Transversalización del enfoque de género en el PNUD, cumplimiento de los mandatos del Marco Estratégico Regional. | Descripción de la Situación ExAnte a la Estrategia Implementada a lo interno del PNUD. |
| **Guía sobre Mainstreaming de Género – 1997** | Elementos concretos a tomar en cuenta para la valoración del mainstreaming de igualdad de género en PNUD. | Apoyo para el análisis de los resultados de la evaluación especialmente para la valoración de la cultura institucional de PNUD. |
| **Política de Género de Nicaragua - Gobierno de Reconciliación Unidad Nacional - 2007** | Declaración para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas y aplicar un conjunto de acciones afirmativas en las instituciones del Poder Ejecutivo para promover la igualdad de hombres y mujeres. | Insumo sobre el enfoque de género del Gobierno. Medio para valorar el grado de aplicación de la Política de Género en las instituciones de gobierno y la contribución de PNUD actual y potencial. |
| **Plan de Acción** **(para 2007-2011)** | Se formuló como un instrumento de gestión de la Política Pública de Género del Poder Ejecutivo. Comprende un amplio análisis del contexto, las estrategias y la matriz de resultados e indicadores. | Insumo para valorar el grado de aplicación institucional. Contribución del PNUD actual y potencial? |
| **Ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos de Nicaragua** | Promueve la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre hombres y mujeres. Establece los mandatos para a integrar el enfoque de género en las políticas públicas y la obligatoriedad para todas las instituciones del Estado de hacerlo. | Valoración del grado de ejecución de la ley por las instancias mandatadas para su aplicación. Factores que inciden. Análisis sobre la contribución del PNUD actual y potencial: Creación del Consejo de Igualdad? |
| **Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2008 – 2011** |  Es un marco global que describe esferas de acción y resultados que complementan al Plan Estratégico del PNUD, confirmando el mandato de género en las esferas programáticas y la integración plena de las consideraciones de igualdad de género en las actividades del PNUD.Es útil para planificar y presentar resultados en materia de género tomando en cuenta el contexto de cada país. Se centra en la obligación del PNUD de prestar a poyo a las capacidades nacionales a fin de promover el empoderamiento dela mujer para alcanzar la igualdad de género y por ende el bienestar de en la sociedad en general. | Insumo programático de gran importancia para afianzar y respaldar y/o valorar la viabilidad y contexto institucional de las estrategias y acciones a seguir, producto del análisis, aprendizajes y recomendaciones de la evaluación a lo interno de PNUD y sobre la contribución a las políticas publicas del país.  |
| **Programa Conjunto de Género ( F-ODM –Gobierno de España/Ventanilla de Género)****“De la Retórica a la Realidad: Hacia la Equidad de Género y Empoderamiento de las Mujeres a través de la participación y prácticas de género en los Presupuestos Públicos”** | A ejecutarse por varias Agencias: PNUD, UNIFEM, UNICEF,UNCDF, UNFPA, OIT, OPS, PMA, FAO. Contrapartes: INIM, MHCP, MINSA, MITRAB, INIFOM, INSS, INIDE, INATEC, MIFIC, MAGFOR, GOB. REGIONALES DE LA COSTA CARIBE. Cobertura en 15 municipios Efectos: Movilización Social y Empoderamiento; Desarrollo de Capacidades a nivel Municipal; Desarrollo de Capacidades a nivel Nacional y Sectorial. Plan Anual de Trabajo INIM-PNUD 2008- 2009 **Producto**: Incorporado el enfoque de género en el diseño e implementación de la formulación del presupuesto por resultados a nivel nacional: Apoyar y acompañar técnicamente al INIM como rector de la política de género; Sensibilizar a los y las legisladores/as nacionales en prácticas de género que impulsa el Gobierno; Apoyar a las comisiones de la Asamblea Nacional de Salud y Trabajo en su capacidad de diálogo y análisis; Formulación de plan de comunicación a nivel nacional.  | Análisis sobre el complemento y la contribución de los alcances del Programa a la consecución del Resultado a Evaluar. Insumo importante para retomar en la valoración del objetivo de la Evaluación sobre la estrategia de alianzas de PNUD, especialmente con el SNU |

1. **Documentos Programáticos SNU/PNUD - Políticas, Leyes y Programas Nacionales**

| **Documentos Analizados** | **Contenido Principal** | **Producto Identificado** | **Utilidad para la Evaluación** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Programa Transversalización de la Equidad de Género en el PNUD Nicaragua** | Contenido Central de la Estrategia: Oficina AG, Grupo Género, Asesorías, Integración del enfoque de género en los programas y proyectos, Capacitación, Comunicación, Alianzas Interagencial | Programa de género del PNUD Nicaragua en funcionamiento. Incorporado el enfoque de equidad de género en las políticas y normativas tanto en la agenda política del PNUD como en la agenda publica nacional. Incorporadas acciones especificas para la aplicación sistemática del enfoque de género en cada una de las líneas de servicio del PNUD- Nic. | Referente principal para analizar y evaluar los resultados (cambios, avances, modificaciones) que se obtengan del proceso emprendido desde 2007 a la fecha. |
| **Documentos relativos a la formación y funcionamiento del AG**  |  POA´s: 2007-2008 – 2009Informes :2007 -2008 | Constitución del Área de Género en diciembre 2006, contando con área física y orgánica; asignación de recursos humanos y financieros, POA´s anuales e Informes de acciones principales realizadas. | Planes e informes bases del desempeño del Área de Género. Medio de verificación del funcionamiento y evolución del Área. |
| **Memorias Grupo de Género** | Agenda y funciones del GG | Grupo de Género funcionando, contribuyendo al proceso de Transversalización en PNUD. | Valoración del contenido de trabajo y de las acciones y metodología a seguir.  |
| **Documentos/ Asesoría Técnica a las Áreas Programáticas y Área de Operaciones** | Actividad central de AG para garantizar la transversalización de género en programas, proyectos y documentos normativos. | Proyectos Buenas Prácticas seleccionados y asesorados. Documentos normativos con enfoque de género: Política de RRHH y Presupuesto institucional.  | Valorar el grado de institucionalización, contribución y efectos de la asesoría técnica del Área de Género. |
| Documento sobre Evaluación al Desempeño | Cómo evaluar a los RRHH con enfoque de género | Instrumento para la evaluación del desempeño institucional. | Verificación de la existencia de la herramienta y grado de aplicación. |
| Documentos /Proyecto MST | Asesorías técnicas y plan de capacitación modular ejecutado con contrapartes  | Evaluación Diagnóstica, Matriz de Indicadores, Estrategia de Género, Guía metodológica para incorporar el enfoque de género.  | Verificar la incorporación de líneas, estrategias , indicadores y otros para transversalizar el enfoque de género en el Proyecto MST |
| Documentos/Proyecto PCH | Asesorías técnicas y plan de capacitación modular ejecutado con contrapartes | Plan de Acción de Género del Proyecto elaborado y en ejecución por el MEM, 35 personas del equipo técnico capacitado en género, elaborada Guía de Género para la revisión de proyectos.  | Verificar que el Proyecto cuenta con las herramientas y las capacidades fortalecidas de sus ejecutores para generar cambios. |
| Documentos /Proyecto PPD | Asesoría Técnica y Capacitación modular | Propuesta para análisis de género a los proyectos aprobados. Análisis de género para reajustes a proyectos aprobados en 2007. | Verificar que los PPD cuentan con las herramientas para la aplicación de género y generación de efectos. |
| Documentos/Proyecto Apoyo a Partidos Políticos  | Asesoría técnica y plan de capacitación modular | Matriz de Indicadores de Género | Verificar las herramientas y el fortalecimiento en género para el Proyecto |
| Documentos/Proyecto Modernización de Asamblea Nacional |  Asesoría Técnica | Matriz de Indicadores de GéneroConformación y fortalecimiento de Unidad Técnica de Género de la AN | Verificar que el Proyecto cuenta con las herramientas para la aplicación de género y generación de efectos. |
| Documentos/ Proyecto Apoyo a los Gobiernos Regionales –PANALAKA | Documento del Programa, Asesoría Técnica | Matriz de Indicadores de Género. | Verificar las herramientas y el fortalecimiento en género para el Proyecto. |
| Documentos /Proyecto Cooperativa de Mujeres COOPESCRUZ | Asesoría técnica , Capacitación en gestión empresaria | Matriz de Indicadores de Género 12 mujeres capacitadas en Gestión Empresaria con enfoque de género. | Verificar las herramientas y el fortalecimiento en género para el Proyecto. |
| Documentos/Programa Asentamientos Humanos | Asistencia Técnica  | Matriz de Indicadores. | Verificar que el Proyecto cuenta con las herramientas para la aplicación de género y generación de efectos. |
| Documentos AGEM | Asistencia Técnica  | Matriz de Indicadores; Acompañamiento del Proyecto Fortalecimiento a Coopescruz. | Verificar las herramientas en género del Proyecto y su rol complementario para otros proyectos. |
| Documentos /Apoyo al Sistema Estadístico Nac. | Apoyo Fortalecimiento al INIDE y al SEN | SIEG editado – contribución de PNUD al SEN | Consultar y verificar su difusión y aplicación como un producto de la estrategia. |
| Línea de Base en Género | Encuesta, análisis, línea  | Informe de Línea de Base basada en género a nivel interno de PNUD. | Referente para medir nivel de avance o cambio a lo interno del PNUD |
| **Sistema de Indicadores de Género para Monitoreo y Evaluación** | Referencias, conceptos, metodología y matriz  | Matriz de Indicadores de Género a nivel de Proceso, Resultado e Impacto para cada uno de los Proyectos seleccionados como Buenas Prácticas. | Verificar la aplicación del sistema, su grado de utilidad. Analizar de cara a recomendaciones para la siguiente etapa. |
| **Capacitación – Post Grado 2007**  | Personal de PNUD | 30 personas capacitadas en Módulo Introductorio y módulos especializados por área. | Medir el nivel de utilidad para los capacitados y el grado de efecto en el Resultado |
| **Capacitación 2008**  | Personal del SNU y 18 contrapartes nacionales | 60 personas: 48 mujeres y 12 hombres capacitados en módulos temáticos. | Medir el nivel de utilidad para los capacitados y el grado de efecto en e l Resultado. |
| **Estrategia de Comunicación y sensibilización** | Encuesta, plan de trabajo, diseño y metodología | 2008: Lanzamiento Pagina WebConcursos, teatro, murales, mensajes electrónicos. | Medir el efecto en los receptores y usuarios de la comunicación y que aspectos mantener /mejorar a futuro. |
|  **Proyecto Piloto para transversalizar género en una Agencia Multilateral** | Aprobación del 28 de marzo 2008 para su ejecución por el AG | Experiencia Piloto de transversalización del Enfoque de Género en una Agencia Multilateral y una Bilateral. | Validación del producto para su eventual ampliación. Retomarlo en recomendaciones a futuro. |
| **Documentos de Proyectos revisados a nivel del CLAP** | Diversos proyectos de 2007-2008 y 2009 revisados y observados | Proyectos de Gobernabilidad, Costa Cribe, Desarrollo Económico, Medio Ambiente , Desarrollo Humano con observaciones hechas para la incorporación del enfoque de género. | Valoración de la Asesoría de la AG para reafirmar o enriquecer dicho rol. Utilidad y efecto de la misma a nivel institucional. |
| **Documentos/Grupo Temático de Género (GTG)** | Ayudas memorias de acciones conjuntas | Actos 8 de marzo, campañas de los 16 días,Ventana de Género formulada/Fondo Español ODM´s | Análisis de la Estrategia de Alianzas – Programas en común. |
| **Documentos/Comisión Interagencial de Género (CIG)** | Memorias, Estudios y presentaciones 2007-2008 y 2009 – Propuesta de TDR de la CIG | Plan de Acción – Políticas de Género del Gobierno 2007. FED – Fondo para la Equidad y los Derechos Sexuales y Reproductivos. Fondo GobernabilidadPro-Género: Transversalización Sector Salud y Rural Productivo.Estado del Arte y Diagnóstico sobre VIFS.Programa Asociación EC/UN : Igualdad de Género para el Desarrollo y la Paz.Mapeo de las Comisarías de la Mujer y la Niñez en Nicaragua.La Nueva Agenda de la Ayuda y la igualdad de Género en Nicaragua. | Temas en común. Contribución al Resultado. Análisis de la estrategia de alianzas actual y futura. |

**ANEXO 3**

 **Guías de Entrevistas**

**GUIA DE ENTREVISTA PERSONAL PNUD**

Nombre del Entrevistado/a:

Cargo/Representación:

Lugar y Fecha:

* **PRESENTACION**

Introducción, explicación sobre la evaluación que se esta realizando, el objetivo de la entrevista y la importancia de las opiniones del entrevistado.

* **TEMATICA**

 Proceso de ejecución: Qué se ha hecho, cómo, cuándo, con quiénes, con qué?

* Situación actual; Cambios de Actitud , Avances en la Incidencia;
* Contribución del PNUD;
* Factores que limitan, obstaculizan la incidencia de género a lo interno del PNUD, en los programas y proyectos y en las políticas públicas nacionales;
* Lecciones aprendidas; Recomendaciones.
* **PREGUNTAS COORDINADORES DE AREAS, OFICIALES Y GRUPO DE GENERO**
1. ¿Cuál ha sido el rol del Área de Género para lograr la transversalización del enfoque de género en el PNUD?
2. ¿Cuál es su visión/opinión acerca del Área de Género?
3. ¿Qué actividades debería el Área continuar desarrollando, por qué?
4. ¿Cuáles actividades cree usted que no han sido provechosas, por qué?
5. ¿Qué recomendaciones daría para optimizar la incidencia positiva del AG a nivel de PNUD?
6. ¿Para qué cree usted que sirve introducir el tema de género en el quehacer institucional?
7. ¿Qué opina sobre la estrategia empleada para la transversalización del enfoque de género? a) en el PNUD b) en el País?
8. ¿Cuáles son las actividades principales de género en su área que forman parte del proceso de transversalización a la fecha?
9. ¿Cual ha sido el beneficio personal y profesional que usted ha obtenido producto de las actividades? 9a. Cuáles son los beneficios en su trabajo?
10. ¿Qué elementos ó factores (políticos, sociales, económicos, culturales) cree usted que obstaculizan la transversalización de género? a) en el PNUD, b) en el País?
11. ¿Qué factores cree usted facilitan la transversalización del enfoque de género? a) en el PNUD , b) en el País?
12. ¿Qué avances ha habido en la transversalización de género en el PNUD?

12a. Cómo se manifiestan esos avances a lo interno y a lo externo del quehacer institucional?

1. ¿Qué recomendaciones daría para optimizar la incidencia positiva del PNUD en una mayor aplicación del enfoque de género a nivel nacional?
* **CIERRE DE LA ENTREVISTA**
* P**REGUNTAS ESPECÍFICAS PARA EL AREA DE OPERACIONES**
1. ¿Cual es el presupuesto anual asignado al Área de Género para los años 2007, 2008 y 2009?

1a. ¿Cuál es el porcentaje en relación al presupuesto total?

1b.¿Cuál es el Porcentaje de presupuesto en programas y proyectos destinados a acciones de promoción de la equidad de género?

1c. ¿Cuál es Correspondencia con la política definida y recursos previstos?

1. ¿En qué consiste la política de recursos humanos del PNUD en materia de género?

2a. ¿Cómo se está aplicando el enfoque de género en la política (avances 2007-2009)?

1. ¿En qué consiste el Programa de formación en materia de género? 3a. ¿Se encuentra incluido en el Plan de Formación del PNUD?
2. ¿Qué recomendaciones daría para una mayor aplicación del tema de género en el área de operaciones?
* **CIERRE DE LA ENTREVISTA**
* P**REGUNTAS ADICIONALES /ESPECÍFICAS PARA EL COORDINADOR RESIDENTE:**
1. ¿Qué antecedentes relevantes deben rescatarse del proceso de transversalización en PNUD para la presente evaluación?
2. ¿Cuál es su valoración de la Estrategia del PNUD para contribuir con el alcance del Resultado de la Evaluación?
3. ¿Qué vacíos o aspectos deben ser mejorados?
4. ¿Cuáles son sus recomendaciones a futuro?
* **CIERRE DE LA ENTREVISTA**

**GUIA DE ENTREVISTA**

**CONTRAPARTES INSTITUCIONALES**

Nombre del Entrevistado/a:

Cargo/Representación:

Lugar y Fecha:

* **PRESENTACION**

Introducción, explicación sobre la evaluación que se esta realizando, el objetivo de la entrevista y la importancia de las opiniones del entrevistado.

* **TEMATICA**
* Resultados, Cambios positivos a nivel de beneficiarias y a nivel de las políticas públicas de la Institución;
* Contribución del PNUD a eso cambios y resultados;
* Factores que limitan, obstaculizan la incidencia de género en las políticas públicas nacionales;
* Lecciones aprendidas; Recomendaciones.
* **PREGUNTAS**
1. **¿Cual es el enfoque de su institución en el tema de género?**
2. ¿Cómo se expresa a lo interno de su Institución el apoyo brindado por PNUD en el tema de Género? (Especificar periodo/año ejecutado).
3. ¿Cómo se aplica el tema Género en el Proyecto/Programa (respectivo) apoyado por el PNUD? (Solicitar copias de documentos sobre políticas, presupuestos, otros)
4. ¿Qué cambios se han generado producto del apoyo del PNUD en la incorporación de género a nivel de la Institución?

a) del personal de la Institución? b) de la Unidad Ejecutora de Proyecto?

c) de las beneficiarias?

1. ¿Cuáles elementos/factores (políticos, económicos, sociales, culturales) cree usted inciden positivamente en la aplicación del enfoque de género en su Institución y a nivel de políticas públicas nacionales?
2. ¿Cuales cree usted son factores externos que obstaculizan una mayor aplicación del enfoque de género en las políticas públicas? 6a. Reflexión sobre aspectos internos, propios?
3. ¿Cual es su valoración general de la relación PNUD y su Institución en materia de género? 7a. ¿Qué debería mantenerse, fomentarse a futuro?
4. ¿Qué recomendaciones daría Usted para una contribución del PNUD más efectiva sobre el tema género en las políticas públicas nacionales?
* **CIERRE DE LA ENTREVISTA**

**GUIA DE ENTREVISTAS GRUPALES**

**CONTRAPARTES /UNIDADES EJECUTORAS DE PROYECTOS**

Nombre del Entrevistado/a:

Cargo/Representación:

Lugar y Fecha:

* **PRESENTACION**

Introducción, explicación sobre la evaluación que se esta realizando, el objetivo de la entrevista y la importancia de las opiniones del entrevistado.

* **TEMATICA**
* Resultados, Cambios positivos a nivel de beneficiarias y a nivel de las políticas públicas de la Institución;
* Contribución del PNUD a eso cambios y resultados;
* Factores que limitan, obstaculizan la incidencia de género en las políticas públicas nacionales;
* Lecciones aprendidas; Recomendaciones.
* **PREGUNTAS**
1. ¿Qué tipo de apoyo ha obtenido el Programa/Proyecto por parte del PNUD para lograr la transversalización del enfoque de Género?
2. ¿Cómo se aplica el tema Género en el Proyecto/Programa (respectivo) apoyado por el PNUD?
3. Qué cambios en el Proyecto se atribuyen a las acciones de género promovidas por PNUD: a) en la unidad ejecutora, b) en las beneficiarias?
4. ¿Cuales elementos/factores cree usted facilitan la aplicación del enfoque de género en el Programa y Proyecto?
5. ¿Cuales cree usted son factores que obstaculizan una mayor aplicación del enfoque de género en las acciones del Programa/Proyecto?
6. ¿Qué recomendaciones daría Usted para una contribución más efectiva del PNUD sobre el tema género en los Programas y Proyectos?
7. ¿Algún proceso novedoso en materia de género que se haya generado en particular a través del Programa/Proyecto?
* **CIERRE DE LA ENTREVISTA**

**GUIA**

 **GRUPO FOCAL BENEFICIARIAS/0S**

Organización:

Proyecto/Programa:

Lugar y Fecha:

* **TEMATICA**
* Resultados, Cambios positivos a nivel de beneficiarias
* Contribución del PNUD a eso cambios y resultados;
* Factores que limitan, obstaculizan la incidencia de género;
* Lecciones aprendidas; Recomendaciones.

**Tiempo de duración del Grupo Focal**: Máximo 3 horas

**Materiales**: Tarjetas, Papelógrafos, Marcadores, Masking Tape

|  |  |
| --- | --- |
| **Fecha:** | **Agenda de Trabajo** |
| 10 min. | Presentación de Objetivos |
| 20 min. | Presentación de Participantes |
| 30 min. | Presentación de Metodología y Resultados Esperados* Comentarios, preguntas
* Presentación de la Guía de Preguntas
 |
| 90 min. | **Desarrollo de la Reflexión del Grupo**1. ¿Qué apoyo en materia de género le ha dado el Proyecto/Programa (respectivo) del PNUD?
2. ¿Qué cambios han ocurrido en su Organización ó Comunidad debido al apoyo recibido en género por el Programa/Proyecto?
3. ¿Cómo se han beneficiado las Mujeres?
4. ¿Qué circunstancias ayudan a lograr esos beneficios?

 Se identificaran aquellos factores que facilitan optimizar los beneficios del Programa/Proyecto para las Mujeres.1. ¿Qué obstáculos ha habido para la participación de las mujeres y para lograr la igualdad de género? Se identificarán los factores que obstaculizan una mayor dimensión de los beneficios del Programa/Proyecto para las Mujeres
 |
| 30 min | * **Lecciones aprendidas:**
1. ¿Qué lecciones (positivas/negativas) sobre género nos deja este proceso vivido?
* **Recomendaciones:**
1. ¿Qué acciones en adelante podrían hacerse en futuros proyectos para que haya igualdad y equidad de género?
 |
| 10 min. | Cierre del GF y Agradecimiento |

**GUIA DE ENTREVISTA**

**GRUPO TEMATICO DE GÉNERO**

Nombre del Entrevistado/a:

Cargo/Representación:

Lugar y Fecha:

* **PRESENTACION**

Introducción, explicación sobre la evaluación que se esta realizando, el objetivo de la entrevista y la importancia de las opiniones del entrevistado.

* **TEMATICA**
* Estrategia de alianzas con el PNUD;
* Factores que limitan, obstaculizan la incidencia de género en las políticas públicas nacionales;
* Recomendaciones.
* **PREGUNTAS**
1. ¿Cual ha sido la estrategia de alianzas entre las Agencias del SNU y el PNUD?
2. ¿Qué acciones positivas se han desprendido producto de estas alianzas?
3. ¿Cómo valora el papel del PNUD en el marco del GTG?
4. ¿Qué avances/cambios visualiza en los dos últimos años en la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas nacionales?
5. ¿Qué factores obstaculizan la incidencia de género en las políticas públicas nacionales?
6. ¿Qué factores contribuyen a una mejor incidencia y mayor aplicación del enfoque de género en las políticas públicas?
7. ¿Qué recomendaciones daría para optimizar la estrategia de alianzas entre el PNUD y las otras agencias del GTG para lograr una mayor incidencia?

**PREGUNTAS ESPECÍFICAS/ADICIONALES PARA UNIFEM:**

1. ¿Qué antecedentes relevantes deben rescatarse del proceso de transversalización en PNUD para la presente evaluación?
2. ¿Cuál es su valoración de la Estrategia del PNUD para contribuir con el alcance del Resultado de la Evaluación?
3. ¿Qué vacíos o aspectos deben ser mejorados?
4. ¿Cómo valora la relación entre PNUD y UNIFEM en materia de género?
5. ¿Cuáles son sus recomendaciones a futuro?

**GUIA DE ENTREVISTA**

**DONANTES**

Nombre del Entrevistado/a:

Cargo/Representación:

Lugar y Fecha:

* **PRESENTACION**

Introducción, explicación sobre la evaluación que se esta realizando, el objetivo de la entrevista y la importancia de las opiniones del entrevistado.

* **TEMATICA**
* Estrategia de alianzas con el PNUD;
* Áreas de preocupación en materia de género
* Contribución que los Donantes creen hace el PNUD como respuesta a estas áreas;
* Factores que limitan, obstaculizan la incidencia de género en las políticas públicas nacionales;
* Qué esperarían haga el PNUD y cómo se complementarían esfuerzos.
* **PREGUNTAS**
1. ¿Cuál es el enfoque de su Organismo/Agencia en el tema de género?
2. ¿Cuáles son las áreas de mayor preocupación en materia de género en Nicaragua?
3. ¿Qué factores (políticos, sociales, económicos, culturales) limitan la incidencia de género en las políticas públicas nacionales?
4. ¿Cuáles factores cree usted contribuyen a mejorar la incidencia?
5. ¿Qué enfoque y estrategia le ha permitido avanzar en el actual contexto del país?
6. ¿Cuál es la contribución que hace el PNUD para dar respuesta a las áreas de preocupación en materia de género?
7. ¿Qué acciones cree usted debe hacer el PNUD para una lograr una incidencia de género más efectiva?
8. ¿Cómo podrían complementarse esfuerzos conjuntos con su Agencia?
9. ¿Opinión/intercambio sobre PNUD como oferente potencial de servicios de capacitación, asistencia técnica u otros, en el tema de género?
* **CIERRE DE LA ENTREVISTA**

**GUIA ENTREVISTA**

 **SOCIEDAD CIVIL**

Participantes:

Organizaciones:

Lugar y Fecha:

* **PRESENTACION**

Introducción, explicación sobre la evaluación que se esta realizando, el objetivo de la entrevista y la importancia de las opiniones del entrevistado.

* **TEMATICA**
* Expectativas del PNUD;
* Estrategia de trabajo con ellas.
* **PREGUNTAS**
1. ¿Cuáles son las áreas de mayor preocupación en el País en materia de género?
2. Cuáles son los aspectos principales de la estrategia de trabajo de las organizaciones de género de la sociedad civil?
3. ¿Cuáles factores (políticos, económicos, sociales, culturales) obstaculizan lograr la equidad de género en el País?
4. ¿Qué factores facilitan avanzar hacia la equidad de género en el País?
5. ¿Conoce cuál es la contribución que hace el PNUD en materia de género en Nicaragua? 5a. Cómo valora este trabajo?
6. ¿Cuál debe ser el rol de PNUD para contribuir de manera más eficaz en la equidad de género?
7. ¿Qué estrategia recomienda seguir al PNUD para trabajar con las Organizaciones de Género de la Sociedad Civil?

* **CIERRE DE LA ENTREVISTA**

**ANEXO 4**

 **LISTA DE PERSONAS ENTREVISTADAS**

**Personal de PNUD**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre** | **Cargo / Representación** |
| Alfredo Missair  | Representante PNUD –Nicaragua |
| Jorge Navas  | Oficial de Programa - Gobernabilidad |
| Ana Elisa Martínez | Gerente de Operaciones |
| Róger Pérez  | Oficial de Programa -Desarrollo Económico  |
| Walter Lacayo  | Asesor Comunicación – Analista Político |
| Betty Rigsby  | Oficial de Enlace PNUD en RAAN |
| Virgilio Rivera  | Oficial de Programa – Costa Caribe |
| Alvaro Herdocia  | Coordinador Área Desarrollo Económico y Equidad |
| Leónie Arguello  | Coordinadora Área Medio Ambiente, Energía y Gestión de  |
| Ma. Rosa Renzi | Asesora PNUD/UNIFEM – Oficina de Desarrollo Humano |
| María Fernanda Sánchez | Oficial de Programa Área de Medio Ambiente- PNUD |
| Maribel Gutiérrez Castillo | Coordinadora Área Gobernabilidad - PNUD |
| Norman HowardJuan Manuel ZuñigaMa. Isabel Urbina: Jenifer BrownGeorge Henriquez Yosoara Cantillano  | Oficial de Enlace PNUD en RAASOficial Asistente AdministrativaPrograma VoluntariosPrograma VoluntariosVentana de Género |
| Galio Gurdián | Coordinador Área Costa Caribe de PNUD |
| Dulce Mayorga María Fare | Oficial de Coordinación – SNU - Monitoreo y Evaluación Asistente de Monitoreo & Evaluación |

**Contrapartes Institucionales - Unidades Ejecutoras de Proyectos - Beneficiarias**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre** | **Cargo /Representación** |
| Carlos Alemán Cunighan Gloria López Herrera Eda Moreno Julieta Grádiz  | Presidente Consejo Regional Autónomo de la RAANAsesora Consejo Programa UNPFA Programa UNFPA |
| Roberto Wilson Watson Reynaldo Francis Watson  | Director Ejecutivo del Gobierno Regional – RAANGobernador Regional – RAAN |
| Juana Chow  | Presidenta Comisión de la Mujer Consejo Regional – RAAN |
| Marina Ingrand  | Secretaría de la Mujer del Gobierno Regional - RAAN |
| Isolda Ramírez  | Asistente Administrativa – Proyecto PANA LAKA - RAAN |
| Elisa Marenco | Responsable Área de Políticas y Estrategias del MARENA |
| Cooperativa Bello Amanecer  | Beneficiarias de Proyecto MST – San Francisco Libre |
| José Ángel Velásquez Hilda Gómez CastañoJuan Carlos Saldaña | Alcalde Municipal de San Francisco LibreSecretaria del Consejo MunicipalResponsable Unidad Ambiental Municipal |

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre** | **Cargo /Representación** |
| Orlando Cáceres Trinidad Reyes María de los Ángeles SarantesEmilio ZúñigaJuan Carlos Zelaya | CoordinadorUnidad Ejecutora Proyecto MST-El SauceTécnico SilvopastorilApoyo Financiero y GéneroAsistente AdministrativoTécnico Agroforestal |
| Lorena LanzasMartha Elizabeth López Rolando Reyes Luviana Bonilla | Vice Ministra MEMDirectora de RRHHEspecialista PCHAsesora Legal y Asistente Administrativa  |
| Junta Directiva y Asamblea de Accionistas  | Empresa Pequeña Central Hidroeléctrica - PCH La Florida |
| Junta Directiva y Equipo Técnico de la Empresa |  PCH Las Nubes -El Naranjo |
| Asamblea General de Accionistas Leonor García | Empresa Pequeña Central Hidroeléctrica - PCH Río BravoBeneficiaria delGrupo Molinos La Fe – PCH Río Bravo  |
| Lillian CajinaSteve Hayes Efraín Luis Angulo Glene NarcissoTatiana Guerrero Manuel Zapata | Delegada de la Coordinadora de Gobierno - RAASSecretario de ProducciónSecretario Asuntos MunicipalesSecretaría EducaciónSecretaría Salud Director de Finanzas |
| Leonor GuadamuzSandra Hodgson María Auxiliadora González Neyda Dixon | Secretaría de la Mujer - Consejo Regional Autónomo RAASAsesora de la Comisión de la Mujer Secretaria Comisión de la MujerAsistente Técnica - Programa de Cultura  |
| Pedro RuizGlen Wilson  | Coordinador - Unidad Ejecutora PANALAKA - RAASAsistente Administrativo  |
| Juana Rafaela MairenaTeodoro Gómez  | Presidenta Cooperativa COPESCRUZ Enlace de PNUD en la Cooperativa |
| Daniel Barrios Carlos Arroyo Ana Verónica OrtizJaako Jakkila | Coordinador Unidad Ejecutora de Proyecto PAMIPInvestigadorInvestigadora Oficial de Programa – Area Gobernabilidad  |
| Denis Mayorga | Coordinador Proyecto Escuela de Liderazgo Juvenil  |
| Azalia Avilés | Presidenta Partido Conservador |
| Edipcia Dubon | Enlace Nacional – Miembro Directorio Nacional del MRS |
| Isolda Castellón  | Enlace de Género del Partido Yátama  |
| Hurtado García Becker  | Enlace Regional Partido Yátama  |
| Pablo Ferrey Rivera Gloria Espinoza Belkys Picado  | Sub Director General de Asuntos Legislativos - Comisión Modernización Asamblea NacionalCoordinadora Proyecto de ModernizaciónResponsable de la Unidad Técnica de Género de la AN |
| Perla López Patricia Téllez  | Directora Ejecutiva de INIMCoordinadora de Fomento e Implementación de la Política de Género del Gobierno en INIM |

**Agencias del SNU**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre** | **Cargo /Representación** |
| Verónica Gutiérrez | Coordinadora Nacional AGEM - UNIFEM |
| Isabel Cristina Avilés | Coordinadora Unidad de Programa UNCDF Nicaragua |
| Karla Somarriba | Asistente de Programas y Punto Focal de Género y DH del PMA |
| Alí JímenezClaudia Solórzano | Coordinador de Ventanas de Proyectos ODM de la FAOCoordinadora Área de Género de los Programas PESA y FMPP |
| Mirna Somarriba | Asesora Área de Género de UNFPA |
| Victor Valdivieso:  | Monitoreo y Evaluación UNICEF |

**Donantes**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre** | **Cargo /Representación** |
| Patricia Gómez  | Oficial de Programa Embajada de Dinamarca y Enlace de Género |
| Carola Espinoza  | Asesora Embajada de Noruega |
| Silvia Porras  | Experta Senior – Género, Derechos Humanos y Mujer |
| Helena Ranchal  | Coordinadora de Respuesta Rápida para América Latina y Caribe |
| Elena Getino | Asesora en Asuntos de Cooperación – Unión Europea / Delegación de la Comisión Europea |
| Kerstin Lisy:  | Asesora Principal - Participación Ciudadana, Género y VIFS Programa PROGODEL - GTZ |
| Carme Clavel Arcas | Responsable de Proyectos – AECID – Responsable Interina de Género |

**Sociedad Civil**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre** | **Cargo /Representación** |
| Nadezhda Fenly | Foro Internacional Mujeres Indígenas – CADPI |
| Blanca Lidia Tórres Cárdenas | Responsable Unidad del Sistema de Planificación, Monitoreo y Evaluación SPNE de FEMUPROCAM |
| Ligia Arana García  | Directora Programa Interdisciplinario de Estudios de Género - UCA |
| Dorotea Wilson Thatum | Coordinadora General Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de las Diáspora |

**ANEXO 5**

**Cronograma Semanal de Actividades**

Para la realización de la evaluación se presenta a continuación el cronograma de actividades el cual parte del 07 de julio para finalizar el 30 de septiembre de 2009, comprendiendo un total de 11 semanas consultora.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Actividades** | **Julio** | **Agosto** | **Sept.** | **Productos** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** |  |
| Sesión de coordinación Area de Género (AG) | **x** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  Consenso de propuesta metodológica con AG | **x** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ajustes a la metodología y cronograma de actividades  | **x** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Metodología, Cronograma |
| Revisión de documentación clave para la evaluación del Programa y Elaboración de Herramientas para la Actividad de Campo (Guías de Entrevistas, Talleres) | **x** | **x** | **x** |  |  |  |  |  |  |  |  | Matriz de análisis documental |
| Actividades de Campo: Visitas, Entrevistas, Talleres, Grupos Focales |  |  | **x** | **x** | **x** | **x** | **x** |  |  |  |  |  |
| Elaboración y remisión de ayudas memorias  |  |  | **x** | **x** | **x** | **x** | **x** |  |  |  |  | Ayudas Memorias  |
| Elaboración de borrador y sesiones de intercambio con AG |  |  |  |  |  |  |  | **x** | **x** |  |  | Informe Borrador |
| Presentación a la Gerencia de resultados finales |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **x** |  |  |
| Incorporación de observaciones y ajustes al documento final |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **x** | Informe Final |
| Presentación de Informe a Participantes |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **x** | Presentación |

1. **Cronograma de Actividades /Productos por Fecha:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actividad/Producto** | **Fecha** |
| Sesión de Coordinación Area Género (AG) | Julio:14  |
| Intercambio/Consenso Metodológica y Cronograma  | Julio: 15  |
| **Entrega de Producto**: Metodología y Cronograma | **Julio: 16**  |
| **Entrega de Producto**: Matriz de Análisis Documental |  **Julio: 30**  |
| Entrevistas, Visitas de Campo, Talleres | Julio: 22- Sept.01 |
| **Entrega de Producto**: Resultados -Versión Borrador | **Septiembre 14** |
| Sesiones de Intercambio con AG y Ajustes | Septiembre 16 - 18 |
| Entrega de Informe a Gerencia e Intercambio | Septiembre 21 – 24 |
| **Edición de Informe Final** | **Septiembre 25**  |
| Presentación de Informe a Participantes | Septiembre 28 - 30 |

1. Expresión en Inglés que significa Transversalización. [↑](#footnote-ref-2)
2. Ministerios, Institutos Nacionales, Empresas Nacionales, Policía, Ejército, Banco Central, PGR, Direcciones Generales de Aduana, Ingresos y Migración (Fuente: Directorio Protocolo - CGR). [↑](#footnote-ref-3)
3. Las empresas PCH, son sociedades anónimas conformadas con amplia participación de la gente de la comunidad. [↑](#footnote-ref-4)
4. Actualmente hay 7 PCH en la etapa de ejecución de un total de 8 que comprende el Proyecto, de las cuales 3 en la jurisdicción de Waslala y el resto en Wapí, Bilampí, Wanawás (Río Blanco, Paiwas), El Bote y Yakalwás en Wiwilí. [↑](#footnote-ref-5)
5. Uno de los proyectos originados dirigidos a las mujeres de estos municipios es financiado por FEMCIDI-OEA para ejecutarse entre 2008-2010. [↑](#footnote-ref-6)
6. “De la retórica a la realidad: hacia la equidad de género y empoderamiento de las mujeres a través de la participación y prácticas de género en los presupuestos públicos” [↑](#footnote-ref-7)
7. Agencias Participantes: UNFPA, UNIFEM, PNUD, UNICEF, UNCDF, OIT, OPS, PMA, FAO; Instituciones de Gobierno: INIM, MHCP, MINSA, MITRAB, INIFOM, INSS, INIDE, INATEC, MIFIC, MAGFOR, Gobiernos Regionales de RAAN y RAAS. Municipios: (Puerto Cabezas, Waspan, Bluefields, La Cruz de Río Grande, Dipilto, Jalapa, Estelí, San Nicolás, San José de Cusmapa, Somoto, Tuma La Dalia, Matagalpa, Jinotega, Achuapa, El Sauce). [↑](#footnote-ref-8)
8. Valoración Común de País: Nicaragua. Sistema de Naciones Unidas.2007. [↑](#footnote-ref-9)