



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN LAS MINAS**

**TRABAJO DE TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
CIENCIAS SOCIALES CON MENCIÓN EN DESARROLLO LOCAL**

**MECANISMOS IMPLEMENTADOS POR LAS ORGANIZACIONES
ESTATALES Y NO ESTATALES EN LA APLICACIÓN DE GÉNERO,
MUNICIPIO DE SIUNA, PERÍODO 2004**

**AUTORES/AS: BRA. JACOBA ESTELA RODRÍGUEZ ANDRADE
BR. JUAN ANTONIO GRANERA MENDOZA**

TUTORA: MSp. JACOBA DÁVILA MOLINA

Siuna, RAAN Abril 2005

Este trabajo monográfico para optar al título de Licenciada se lo dedico:

*A **Dios Padre** fuente de iluminación y sabiduría que me permitió alcanzar la meta deseada.*

*A **Mi Esposo Juan Antonio Granera Mendoza** por el apoyo incondicional, comprensión que me brindó en todo momento hasta alcanzar y coronar mi carrera.*

*A **Mi Madre Martha Cristina Andrade Carrasco** que con todo su amor y cariño siempre estuvo a mi lado durante el tiempo que dediqué a mis estudios.*

*A **Mi Padre Eleodoro Antonio Rodríguez Pérez** por impulsarme a ser persona de bien, que con su cariño y apoyo me dieron la oportunidad de prepararme.*

*A **Mis Hermanos Reyna Isabel Rodríguez Andrade, María Elena Rodríguez Andrade, Guillermo Antonio Rodríguez Andrade** por haberme dado su cariño, amor y por darme ánimos a seguir con mis estudios.*

*A **Mis Sobrinos Kener Osmán Fuentes Rodríguez, Reyner Manuel Tercero Rodríguez, Martha Leticia Rodríguez Vanegas** que son parte fundamental de mi vida.*

Jacoba Estela Rodríguez Andrade

Este trabajo monográfico para optar al título de Licenciado se lo dedico:

*A **Dios Padre** por haberme dado sabiduría y permitirme alcanzar la meta deseada.*

*A **Mi Esposa Jacoba Estela Rodríguez Andrade** por el apoyo incondicional, por su amor y comprensión que me brindó en todo momento hasta alcanzar y coronar mi carrera.*

*A **Mi Madre María Magdalena Mendoza Méndez** por haberme brindado todo su amor, cariño y apoyo. También por haberme inculcado el deseo de luchar por todo lo que uno desea y no darse por vencido ante las adversidades.*

*A **Mis Hermanos Oscar Danilo Granera Mendoza, Henry Orlando Granera Mendoza** por haberme dado su cariño, amor y por darme ánimos a seguir con mis estudios.*

Juan Antonio Granera Mendoza

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos primero a Dios por habernos dado la sabiduría, entendimiento y los medios para hacer realidad nuestro gran sueño con mucho éxito.

A la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, por habernos dado la oportunidad de profesionalizarnos.

A nuestros Docentes quienes nos brindaron sus conocimientos para alcanzar nuestra meta deseada.

A nuestra Tutora MSp. Jacoba Dávila Molina, por su apoyo incondicional para la elaboración de ésta Tesis, sobretodo por su dedicación y paciencia.

A los Responsables y Trabajadores de las Organizaciones del Municipio de Siuna por su valioso aporte a esta investigación gracias a ellos fue posible este gran triunfo.

I Gracias a Tod@s !

Jacoba Estela Rodríguez Andrade y Juan Antonio Granera Mendoza

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDOS	PÁG.
Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	ii
Índice General	iii
Índice de Cuadros y Anexos.....	iv
Resumen.....	v
I .INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 ANTECEDENTES.....	3
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	5
II. OBJETIVOS.....	6
III. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1 Generalidades	
3.2 Desempeño laboral de mujeres y hombres en las Organizaciones Estatales y no Estatales	
3.3 Mecanismos de inserción del enfoque de género	
3.4 Formas de aplicación de género en las Organizaciones Estatales y no Estatales	
IV. HIPÓTESIS.....	26
V. DISEÑO METODOLÓGICO.....	27

VI. RESULTADOS.....	32
6.1 Desempeño laboral de mujeres y hombres en las Organizaciones Estatales y no Estatales	
6.2 Mecanismos de inserción del enfoque de género	
6.3 Formas de aplicación de género en las Organizaciones Estatales y no Estatales	
VII. ANALISIS.....	41
VIII. CONCLUSIONES.....	47
IX. RECOMENDACIONES.....	48
X. BIBLIOGRAFÍA.....	50
XI. ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE CUADROS Y ANEXOS

ANEXO # 1: MAPA DEL MUNICIPIO DE SIUNA

ANEXO # 2: ENTREVISTA DIRIGIDA A REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES ESTATALES Y NO ESTATALES

ANEXO # 3: GRUPO FOCAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES ESTATALES Y NO ESTATALES

ANEXO # 4: TALLER DE GÉNERO REALIZADO CON POBLADORES DE LAS COMUNIDADES BENEFICIADAS CON PROYECTOS O ATENDIDAS POR LAS ORGANIZACIONES YA SEAN ESTATALES O NO ESTATALES

ANEXO # 5: LISTA DE ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES DEL MUNICIPIO DE SIUNA

ANEXO # 6: MUESTRA DE LAS ORGANIZACIONES ESTATALES Y NO ESTATALES DEL MUNICIPIO DE SIUNA

ANEXO # 7: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

ANEXO # 8: TRABAJADORES / AS DE LAS ORGANIZACIONES ESTATALES Y NO ESTATALES DEL ÁREA URBANA EN EL MUNICIPIO DE SIUNA

RESUMEN

El presente estudio tiene como finalidad dar a conocer los mecanismos que implementan las Organizaciones Estatales y no Estatales en la aplicación del enfoque de género en el Municipio de Siuna, donde tienen presencia treinta organizaciones de las cuales dieciséis Organizaciones son Estatales y catorce Organizaciones no Estatales, estas organizaciones tienen incidencia tanto en el área urbana como rural de la población.

La importancia que tiene investigar la aplicación de género que hacen las diversas organizaciones es para conocer las discriminaciones que sufren tanto mujeres como hombres al tratar de ejercer el derecho de toda persona a tener un trabajo digno. También pretende servir como guía que facilite la incorporación del enfoque de género a aquellas Organizaciones que procuran incluir esta perspectiva en las actividades que desarrollan, además permitirá a las Organizaciones que ya lo implementan, hacer una valoración de cómo están trabajando y cómo resolver los principales problemas que enfrentan y servirá como fuente de información a personas que estén interesadas en seguir profundizando en el tema.

Esto justifica que se realicen investigaciones para analizar los mecanismos de aplicación de género que permitan una participación equitativa, tomando en cuenta la capacidad de las personas, no la pertenencia a un sexo determinado.

Para recolectar la información de este estudio se utilizaron las técnicas de entrevistas a profundidad aplicada a los representantes de las Organizaciones Estatales y no Estatales, grupo focal llevado a cabo con los trabajadores de las Organizaciones Estatales y no Estatales y un taller con pobladores de las comunidades beneficiadas con proyectos o atendidas por estas organizaciones.

En cuanto al desempeño laboral de mujeres y hombres en las organizaciones con presencia en Siuna, el estudio refleja que existe una mayor cantidad de mujeres laborando en tales organizaciones. También es mayor la cantidad de mujeres en cargos de dirección en las organizaciones estatales y no estatales en relación con la cantidad de hombres al frente de estas organizaciones.

También se conoció la falta de políticas de género a lo interno de cada organización, además la percepción que las Organizaciones Estatales tienen es que existe enfoque de género solo cuando tienen empleadas a mujeres y hombres, sin que las mujeres ocupen cargos y sean parte de toma de decisión dentro de las Organizaciones.

Los resultados demuestran que existe poco conocimiento de la temática de género de parte de los funcionarios de las Organizaciones Estatales y las Organizaciones no Estatales, además que aplican el enfoque de género, porque los proyectos lo tienen como requisito. Aunque se puede señalar que las Organizaciones no Estatales han trabajado mucho en este tema a través de la implementación de capacitaciones, reuniones, talleres, charlas educativas, asambleas y proyectos.

Partiendo de los resultados presentados se realizaron algunas recomendaciones tales como: que se abran más espacios de participación a la familia, que se de una verdadera implementación del enfoque de género en algunas organizaciones que aún presentan problemas, que se de igual participación a mujeres y hombres en las capacitaciones que se brindan y que se de una revisión en los procedimientos de selección de las y los beneficiarios en los proyectos futuros.

I. INTRODUCCIÓN

El género está referido al conjunto de características y normas sociales, económicas, políticas, culturales, psicológicas, jurídicas asignadas a cada sexo diferencialmente, género no es sinónimo de mujer, es la valoración social que se da al hecho de pertenecer a un sexo u otro. Ser hombre o mujer no es solamente un hecho biológico sino social. **(Programa Regional La Corriente, 1997. Pág. 12).**

Esta investigación se llevó a cabo, con el fin de conocer y analizar los mecanismos implementados por las Organizaciones Estatales y no Estatales en la Aplicación de Género de la Zona Urbana del Municipio de Siuna.

En la actualidad, existe un mayor porcentaje de mujeres desempeñándose en áreas como el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y el Ministerio de Salud, lo cual hace que exista una gran cantidad de mujeres empleadas en labores de naturaleza femenina.

En Nicaragua, la participación de las mujeres en el mercado laboral aumentó significativamente a partir del año 1979 debido al conflicto bélico que obligó la salida de la mano de obra masculina la cual fue reemplazada por mano de obra femenina.

Como parte de la lucha que han venido realizando las mujeres para que se les reconozcan sus espacios, se crearon otras formas de organizaciones incluyendo movimientos de mujeres, iniciándose así un proceso de difusión y lucha por ganar espacios significativos en el tema de participación ciudadana en donde se ha

logrado incidir para que exista la igualdad entre mujeres y hombres sentando una base importante para cambios futuros.

Desde hace tiempo, las mujeres de la Costa Caribe de Nicaragua y particularmente en Siuna se han estado organizando para tener mayor presencia e incidencia en todos los sectores de la sociedad con la fundación de Organizaciones de Mujeres como el Movimiento de Mujeres Paula Mendoza Vega, y el Movimiento de Mujeres en Defensa por la Vida en Siuna, con el objetivo de crear estrategias que permitan la participación de las mujeres y mejorar las condiciones de vida de las mismas, debido a que desde la época antigua han estado discriminadas y excluidas de participar en las esferas públicas en igualdad de condición que los hombres.

Existen normas jurídicas establecidas en la Constitución Política que garantizan la igualdad de todas las personas ante la ley para eliminar cualquier forma de discriminación aunque en la práctica no se aplican, ni se hacen efectivos.

A pesar de los importantes esfuerzos realizados para que las mujeres participen activamente en la esfera pública, no se ha logrado una verdadera equidad, aun queda un largo trecho que recorrer para alcanzar una incidencia efectiva donde se permita a las mujeres ejercer plenamente sus derechos civiles y políticos.

1.1. Antecedentes

Los antecedentes del enfoque de género en Nicaragua se remontan al año 1977 cuando el Consejo de Iglesias Pro Alianza Denominacional (CEPAD) promovía relaciones justas entre hombres y mujeres y aplicaba políticas y estrategias de género, también creó en ese mismo año la Pastoral de la Mujer para favorecer el reconocimiento de la mujer como un elemento que puede contribuir al desarrollo integral de la sociedad. (<http://www.ilanud.or.cr/Magistradas/ramos.pdf>)

En Nicaragua, desde 1979 hasta la fecha se han creado diversas leyes destinadas a transformar los derechos de las mujeres en materia civil, política, económica y social y es hasta entonces que las mujeres a través de la implementación de la reforma agraria tuvieron un acceso igualitario a la tierra y a organizarse libremente. **(Acevedo, Agurto, Aguirre. 1996. Pág. 25, 50).**

En 1979 en el Municipio de Siuna las mujeres empezaron a hacer sentir su presencia a través de la integración de Vilma Centeno y Eliana Bonillas quienes junto a Julio Chavarría conformaban la Junta de Gobierno Municipal que se formó luego del triunfo de la revolución, la cual se encargaba de dirigir los programas y proyectos en el Municipio. Esta Junta de Gobierno se mantuvo hasta el año 1984. **(Puerta. 2004. Entrevista).**

Así mismo, es en la década de los ochenta que surgen las primeras Organizaciones no gubernamentales creadas con perfil enfocado a ayudar a las mujeres, madres o viudas de guerra. En el año 1990 se dio el desarme de los movimientos armados y con ello llegó el fin de la guerra, por lo que las Organizaciones no Gubernamentales y las Estatales debieron cambiar su enfoque de trabajo, pues debían enfrentar las necesidades y demandas de un número de mujeres y hombres que depusieron sus armas y que debían ser reintegrados/as a la sociedad.

Es así que a partir de 1995 se empieza a dar un giro en algunas Organizaciones no Estatales que hasta esa fecha estaban cerradas a la participación de los hombres, las cuales empezaron a darles participación impulsando lo que ellas denominan Enfoque de Género. **(Campbell. 2003. Entrevista).**

1.2. Justificación

Para conocer el acceso que mujeres y hombres tienen para acceder a puestos de tomas de decisiones, se hace necesario desarrollar investigaciones que permitan tener una valoración sobre la aplicación del enfoque de género.

La importancia que tiene investigar la aplicación de género que hacen las diversas organizaciones es para conocer las discriminaciones que sufren tanto mujeres como hombres al pretender ejercer el derecho de toda persona a tener un trabajo digno. Esto justifica que se realicen investigaciones para analizar los mecanismos de aplicación de género que permitan una participación equitativa, tomando en cuenta la capacidad de las personas, no la pertenencia a un sexo determinado.

Este estudio pretende servir como guía que facilite la incorporación del enfoque de género a aquellas Organizaciones que procuran incluir esta perspectiva en las actividades que desarrollan, pero que no poseen los conocimientos necesarios para implementarla. También permitirá a las Organizaciones que ya lo implementan, hacer una valoración de cómo están trabajando y cómo resolver los principales problemas que enfrentan. Además servirá como fuente de información a personas que estén interesadas en seguir profundizando en el tema.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

1. Analizar los mecanismos implementados por las Organizaciones Estatales y no Estatales en la aplicación de género, Municipio de Siuna, período 2004.

2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar el desempeño laboral de mujeres y hombres en las Organizaciones Estatales y no Estatales del Municipio de Siuna.
2. Describir los mecanismos de inserción del enfoque de género en programas y proyectos que ejecutan las Organizaciones Estatales y no Estatales.
3. Comparar las formas de aplicación del enfoque de género en las Organizaciones Estatales y no Estatales.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Generalidades

El género está referido al conjunto de características y normas sociales, económicas, políticas, culturales, psicológicas, jurídicas asignadas a cada sexo diferencialmente, género no es sinónimo de mujer, es la valoración social que se da al hecho de pertenecer a un sexo u otro. Ser hombre o mujer no es solamente un hecho biológico sino social. **(Programa Regional La Corriente, 1997. Pág. 12).**

Es por eso que la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades vitales de hombres y mujeres, como son: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades; así como las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, igualmente los conflictos institucionales y cotidianos que ambos enfrentan y la manera que cada uno lo hace. **(Lagarde. 1997. Pág. 15).**

Las mujeres y hombres juegan roles diferentes en la sociedad, sus diferencias de género están formadas por determinantes ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales. **(Programa Regional La Corriente. 1997. Pág. 13).**

Según el **Programa Regional La Corriente** citado por Aguilar (2004. Pág. 9), a partir de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, se establecen un conjunto de desigualdades sociales, impidiendo que ambos géneros tengan igual acceso a oportunidades de desarrollo personal y social, que colocan a las mujeres en una permanente posición de desventaja social.

El enfoque de género: Es una forma de observar la realidad en base a lo que es sexo y género. En esto se toma en cuenta las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión. Tiene como objetivo mejorar las relaciones entre mujeres y hombres, lo que se va a lograr en la medida que seamos concientes que existimos en este mundo para que juntos construyamos y vivamos en una sociedad más justa y equitativa. Además, permite reconocer las desigualdades entre hombres y mujeres expresadas en la presión, injusticia, subordinación y discriminación. El enfoque de género trata de humanizar la visión de desarrollo. El desarrollo humano debe basarse en la equidad de género. **(IPADE. Pág. 9, 11, 17).**

Equidad de género significa igualdad de opciones y prestigio, tiene que ver con relaciones de poder, quién decide sobre qué cosa. El problema de la falta de equidad de género es la falta de equilibrio, de reconocimiento y valorización del trabajo de las mujeres. **(Grümbert. 2004. Pág. 1).**

El empoderamiento se refiere al proceso de reflexión crítica y la toma de conciencia necesaria, con el fin de organizar la acción política y transformar relaciones desiguales de poder. El empoderamiento ocurre cuando se da un cambio en la dominación tradicional de las mujeres por los hombres, ya sea con respecto al control de sus opciones de vida, sus bienes económicos, sus opciones o su sexualidad. Las mujeres comienzan a compartir responsabilidades que antes solo competían a los hombres y al liberar a éstos de los estereotipos de género les abre también la posibilidad de nuevas experiencias emocionales. Así el empoderamiento de las mujeres implica no solo cambios en sus experiencias, sino también en las de sus compañeros y sus familias. **(Fundación Entre Mujeres. 2004. Pág. 1).**

El empoderamiento contiene tres dimensiones:

- Poder como “fuerza - para”: resolver un problema, aprender una habilidad, lograr mejoras para la familia, para la comunidad, etc.

- Poder como “fuerza - entre” una colectividad (familia extensa, comunidad, congregación religiosa, etc), que puede lograr más que un esfuerzo a nivel individual.
- Poder como “fuerza - dentro” de una persona, espiritual, dignidad, autoestima, respeto que influye y orienta el comportamiento de una persona. **(Grümborg. 2004. Pág. 1).**

3.2. Desempeño Laboral de Mujeres y Hombres en las Organizaciones

Desempeño Laboral se puede entender como la realización de actividades relacionadas a un cargo o trabajo. **(Diccionario Enciclopédico Larousse.1994. Pág.187).**

Según diversos Informes recogidos por las Naciones Unidas y hechos públicos en la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y citados por Ruiz, Altamirano **(2003, Pág. 15)** cuando la mujer se integra en la vida laboral, se le dan puestos subalternos y se le encomiendan tareas que en cierta forma son una continuación de labores caseras: enfermeras, secretarias, maestras y tareas manuales rutinarias. Algunas empresas emplean mano de obra femenina, pues la igualdad de salarios entre mujeres y hombres aun no es posible.

A esta designación de tareas clasificadas como femeninas se les conoce como segregación, entendida esta como: “la existencia de un fuerte desequilibrio en la distribución de las personas entre las distintas actividades u ocupaciones económicas, en función de alguna característica personal como puede ser el sexo o la raza. **(Chinchetru. 1993. Pág. 212)**

La segregación ocupacional por razón del género es en gran medida un problema de las mujeres, puesto que es más desventajosa para ellas que para los hombres. De entrada, las mujeres están empleadas en una gama de ocupaciones más restringida que la de los hombres. Más aún, las ocupaciones "femeninas" son, en general, menos atractivas, con tendencia a estar peor pagadas, menos consideradas y con menores posibilidades de progresar en ellas. Un ejemplo

aludido con frecuencia a propósito del restringido marco en que puede moverse la carrera profesional de las mujeres es el famoso "techo de cristal" que impide a las mujeres ocupar los altos cargos de dirección, tal como lo evidencia el hecho de que casi el 90% de directivos y administradores de alto nivel son hombres. (http://www.cintefor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/seq_ocu.htm)

Uno de los aspectos de la desigualdad observada entre mujeres y hombres en el empleo es, el relacionado con la tendencia que presentan las mujeres a estar ocupadas en diferentes ocupaciones que los hombres lo que recibe el nombre de segregación horizontal.

(<http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/36/informes4.pdf>)

Además de este tipo de segregación, la tendencia que presentan los hombres y mujeres a estar ocupados en categorías diferentes dentro de una misma ocupación, recibe el nombre de segregación vertical. (<http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/36/informes4.pdf>)

Uno de los grandes cambios en América Latina desde hace décadas es el aumento del número de mujeres que tienen o que buscan un empleo remunerado. Hoy en día, las mujeres quieren y/o necesitan trabajar una buena parte de su vida, y la proporción que les corresponde en la población activa total sigue aumentando. Mujeres se han incorporado a ciertos sectores y ocupaciones que se consideraban antes como un corto reservado de los hombres, y actualmente hay un número creciente de mujeres en puestos de dirección, y de responsabilidad. **(Braig, Ibarra. 1995. Pág. 9).**

A partir de los años cincuenta ha aumentado el número de mujeres en empleos remunerados, sin embargo sigue existiendo la discriminación contra la mujer en este nuevo contexto. **(Chinchetru. 1993. Pág. 181).**

Según **Braig** citado por Ruiz, Altamirano **(2003, Pág. 12)** la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral no ha sido el resultado de políticas explícitas para

apoyar la inserción de la mujer. Muchos de los logros fueron más bien resultados de procesos exógenos que de estrategias especialmente dirigidas para hacer partícipe a la mujer.

La presencia de la mujer en los espacios públicos es cada vez cuantitativo y cualitativamente mayor, esto por la crisis económica que ha empujado a las mujeres a la búsqueda de alternativas de sobrevivencia económica. **(Programa Regional La Corriente. 1997. Pág. 38)**

Según **Braig** citado por Ruiz, Altamirano **(2003, Pág. 13)** las causas de la mayor participación de la mujer en el mercado laboral son: la expansión masiva de la educación, la creciente necesidad de contar con más de un ingreso, la feminización de la pobreza (mujeres jefas de hogar) y los cambios tecnológicos, entre otros.

La falta de oportunidades en relación al acceso a la educación es un factor que incide grandemente en la ubicación laboral de la gran mayoría de las mujeres y esta situación laboral determina los bajos salarios que perciben. **(Programa Regional La Corriente. Noviembre 1997. Pág. 29)**

El nivel de estudios de las mujeres, por lo general está relacionado con su situación laboral debido a que una buena preparación le permitirá tener presencia en el mercado de trabajo y también definirá el tipo de empleo y condiciones de trabajo que tenga. Esto sugiere que las mujeres necesitan una especialización para alcanzar empleo, aspecto que no condiciona tanto a los hombres. **(Chinchetru. 1993. Pág. 199).**

Sin embargo, las mujeres como sujetas sociales, siguen teniendo una posición subalterna en las diversas relaciones de poder existente, y crea conflictos por el carácter diverso de las formas de poder que se manifiestan en la sociedad. **(Programa Regional La Corriente. 1997. Pág. 27)**

La situación profesional de las mujeres se caracteriza por el papel secundario que ocupan en el mercado de trabajo. El bajo porcentaje en el índice de participación de las mujeres les reduce el ámbito de toma de decisiones, esto se debe principalmente por la gran cantidad de empleadores masculinos. **(Chinchetru. 1993. Pág. 224)**

Según **Lavinas y Pereira** citado por Ruiz, Altamirano **(2003 Pág. 9)** existen tres explicaciones para el reducido número de mujeres en cargos de decisión. Uno es Estructural: El hecho de que la mujer esté en una posición de desigualdad frente al hombre en el mercado laboral y en la sociedad significa que tiene menos oportunidades que el hombre, de convertirse en dirigente por sus propios méritos. Una segunda explicación se basa en la forma en que las funciones características del género de la mujer determinan su propia elección en cuanto al trabajo y al criterio con que la juzgan sus compañeros. La patente discriminación de las aspirantes del liderazgo constituye una tercera explicación.

Además **Lavinas y Pereira** citado por Ruiz, Altamirano **(2003, Pág. 9)** señala que la poca representación de la mujer en cargos de nivel decisorio se atribuye a su escasa presencia en las redes de poder de las que surgen y se reclutan dirigentes. La posición de la mujer en el mercado laboral es un indicador aproximado de sus oportunidades para formar parte de las redes de liderazgo.

Según **Braig** citado por Ruiz, Altamirano **(2003, Pág. 11)** la desventaja social de la mujer en relación con el hombre se expresa en limitados accesos a oportunidades. En las instituciones con mayor peso de empleo femenino, las mujeres tienen poco acceso a posiciones de dirección, especialmente cuando se trata del nivel alto.

Las organizaciones de mujeres coinciden en que el desarrollo no es solo cuestión de mejorar los ingresos, sino que se deben transformar las condiciones y la posición, en la sociedad, de las personas particulares y de los diversos grupos sociales, por lo que se han planteado la incorporación de las mujeres como sujetos de desarrollo, en donde se aborda la planificación de género desde una perspectiva de género. **(Lagarde. 1994. Pág. 14)**

La participación económica de las mujeres en las últimas décadas ha contribuido a visibilizarlas, demostrando su participación activa más allá de la familia y el ámbito doméstico. **(González. 1997. Pág. 17)**

El obstáculo para que las mujeres desarrollen una conciencia de género es la ideología que sostiene que la esfera de acción apropiada para las mujeres es la doméstica y es asumida por las mujeres como una norma de conducta y son repudiadas quienes se salen del papel tradicional. **(González. 1997. Pág. 35)**

La participación de la mujer es evidente. Sin embargo, todavía esta presencia no logra traducirse en la representación de los cargos de dirección en las organizaciones o agrupaciones donde participan. **(Programa Regional La Corriente. 1997. Pág. 38)**

Aunque ha habido una intensificación y diversificación del trabajo femenino remunerado, es importante saber si estas tienen mayor poder de decisión en el trabajo, hogares o comunidades, o control sobre los recursos económicos y humanos. **(González. 1997. Pág. 25)**

Es evidente la significación del innegable y afortunado ascenso de la presencia femenina en todos los espacios públicos que, tradicionalmente, han sido de monopolio masculino. Esta mayor presencia de las mujeres necesariamente requirió del empoderamiento femenino. Empoderamiento para ganar los espacios y autoridad que se les ha despojado y romper con la dicotomía genérica. **(Guzmán, Portocarrero, Vargas. 1991. Pág. 22)**

La IV Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Beijing en 1995, recoge todos los elementos contenidos en la CEDAW, y establece la Plataforma de Acción Mundial para facilitar su cumplimiento. Dicha Plataforma de Acción constituye para los movimientos de mujeres un instrumento básico de trabajo tomando como punto de partida lo estipulado en su Declaración: “El empoderamiento de las mujeres y su plena participación, sobre la base de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo el proceso de toma de decisiones y acceso al poder,

son fundamentales para lograr la Igualdad, el Desarrollo y la Paz”. **(Acevedo, Agurto, Aguirre. 1996. Pág. 25).**

Aunque el enfoque de género tiene una aproximación especial a la mujer por la discriminación que sufre, toma en cuenta también a los hombres. **(Barrig, Wehkamp. 1991. Pág. 10).**

En un sistema patriarcal donde se legitima las modalidades verticales en los procesos de toma de decisiones, asignación sexuada de los roles familiar, social, económico, cultural y político, no se puede esperar que el gobierno favorezca – al menos no sistemáticamente ni profundamente – el desarrollo de la conciencia de equidad, que promueva avances femeninos en la conquista del poder orientado al pleno ejercicio de sus derechos. **(Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. 2001. Pág. 9)**

Por este ambiente hostil y discriminatorio, las mujeres que han logrado acceder a lo público fueron y están obligadas a desplegar un enorme esfuerzo para llegar a ese ámbito, viéndose forzadas a sortear una amplia gama de obstáculos de todo carácter. Peor aun para acceder a cargos de poder a menudo las mujeres lo ejercen según los patrones masculinos: autoritarismos, prepotencia con sus subordinados. **(Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. 2001. Pág. 9)**

La apropiación de un rol asignado no es solamente un resultante cultural : es innegable que las mujeres no han tenido las mismas oportunidades objetivas que los hombres en aspectos técnicos y profesionales, y que cuando ejercen responsabilidades públicas deben cumplir una doble jornada, a lo cual se agrega la culpabilización con que les castiga la sociedad. De esta manera resulta que el rol de la mujer es el producto de una determinada relación de poder en la cual unos – los hombres – lo ejercen y otras – las mujeres lo sufren. **(Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. 2001. Pág. 9)**

Los diferentes roles asignados a hombres y mujeres ocurren independientemente del origen de clase, étnico o nacional. **(Palencia. 1999. Pág. 32)**

Los roles se definen relacionamente, es decir el rol de las mujeres es definido en contraposición con el rol del hombre, y viceversa, así la esfera doméstica es normalmente ámbito femenino, y la participación de las mujeres en actividades fuera de esta esfera varía fuertemente entre las sociedades. **(Karremans, Radulovich, Lok. 1993. Pág. 17)**

Las relaciones entre mujeres y hombres como miembros de una cierta sociedad, de los roles y características aprendidas por o asignadas a cada género deben ser analizadas, y describir las estructuras de subordinación existentes entre los géneros, y finalmente indicar los posibles caminos a seguir hacia una sociedad más equitativa para hombres y mujeres. **(Karremans, Radulovich, Lok. 1993. Pág. 18)**

Existe una convicción generalizada de la necesidad urgente e impostergable de equilibrar mejor las relaciones entre mujeres y hombres, pero siguen las dudas sobre cómo alcanzar esta meta, y concretizar un cambio que trata de empoderar a las mujeres, no en contra de alguien o algo, sino a favor de una convivencia más justa tanto para hombres como para mujeres. **(Grümbert. 2004. Pág. 1).**

La planificación de género no es un fin en sí mismo, sino un medio por el cual la mujer, mediante un proceso de empoderamiento pueda emanciparse ella misma, la cual se podría lograr mediante un proceso de debate negociado sobre la redistribución del poder y de los recursos dentro del hogar, en la sociedad civil y en el Estado. En este debate es esencial la participación de las mujeres de las organizaciones de género y de los planificadores. **(Moser. 1995. Pág. 201).**

Es necesario reconocer que los hombres no representan necesariamente los intereses de las mujeres de manera adecuada, las mujeres deben representar sus propias necesidades e intereses. Para esto ellas deben ser actrices centrales en las estructuras fijadas para permitir la identificación de las necesidades locales y

las consultas previas al diseño de políticas, durante la implementación y a lo largo de los procedimientos de evaluación. **(Guzmán, Portocarrero, Vargas. 1991. Pág. 51, 52).**

Lograr la participación real de las mujeres implica el rompimiento de las estructuras patriarcales de poder que subsisten en las instituciones públicas y privadas de nuestra sociedad; esto solo es posible transformando las relaciones de género eliminando la subordinación de la mujer. **(Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. 2001. Pág. 10).**

En nuestro país las mujeres participan muy limitadamente en la esfera pública del poder. Su mundo es la esfera privada, y el espacio asignado continúa siendo el doméstico, comúnmente subordinado a lo masculino. Esa asignación y subordinación han calado tan profundamente en las mujeres, que es común encontrar un condicionamiento interior a favor de tales patrones culturales, lo que dificulta su participación plena y el ejercicio del poder. **(Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. 2001. Pág. 9).**

El proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo (en el que nunca han dejado de estar presente), aún favoreciendo transformaciones importantes en las relaciones de género, se viene produciendo en condiciones claramente de desigualdad. Así, muchas mujeres, al mismo tiempo que realizan un trabajo remunerado, siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos con lo que ello supone de sobrecarga de trabajo. **(<http://www.analitica.com/va/sociedad/articulos/7156509.asp>).**

3.3. Mecanismos de Inserción del Enfoque de Género en las Organizaciones

Mecanismo: Es una estructura interna que hace funcionar algo. Modo de funcionamiento, desarrollo. **(Diccionario Enciclopédico Espasa. 1998. Pág. 1163).**

Incorporar la perspectiva de género en las organizaciones supone afectar las culturas institucionales entendiéndose esta como la concepción del mundo y de la realidad, así como las relaciones sociales, proponiendo un discurso de equidad entre mujeres y hombres. **(Barrig, Wehkamp. 1991. Pág. 130).**

Cuando un nuevo tema, como el género aparece en la planificación la pregunta que surge es ¿Quién se encarga de ello? ¿Es necesario crear una estructura institucional enteramente nueva o es más apropiado institucionalizarla dentro de las principales Organizaciones existente? ¿O el propósito es crear una organización “conciente del género” o una organización de género? **(Moser. 1995. Pág. 160).**

Los procedimientos diseñados para trasladar la planificación a la práctica son una preocupación, junto con la creación de estructuras institucionales para una agenda de planificación por lo que cabe preguntarse ¿El género puede ser simplemente “añadido” a los procedimientos de planificación existente, de manera que las políticas, los programas y los proyectos vigentes tomen en cuenta el género? ¿O se requiere de planificación aparte junto con políticas, programas y proyectos específicos de género? ¿O es una tercera alternativa la transformación de los procesos de planificación existente mediante la integración? **(Moser. 1995. Pág. 201).**

Se puede asumir que una institución es conciente del género por que reconocen la importancia del género, pero no garantiza que actuarán de una manera “comprometida con el género”. Para que una institución pueda ser conciente del género se convierte en una institución de género puede ser necesario cambiar la estructura institucional. **(Moser. 1995. Pág. 161).**

Según estudio publicado por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y titulado Capacidad de Incidencia Pública de las Mujeres (2001. Pág. 31) es de gran importancia la incorporación del enfoque de género, el cual es posible lograr a través de la implementación de mecanismos como:

1. Creación de espacios que permitan la incorporación del enfoque de género y la institucionalización de dicho enfoque en las políticas institucionales y de las ONG's.
2. Aprovechando el papel central que juega la familia como promotora de las relaciones de poder a su interior, y como reproductora del sistema de valores patriarcales.
3. Reconociendo la importancia de los procesos de transformación social en lo jurídico y en lo político.

Institucionalizar la perspectiva de género en una organización es un proceso que no se resuelve con modificaciones administrativas, se necesita otros factores tales como aliados convencidos de la pertinencia de la propuesta presionando dentro de la institución. **(Barrig, Wehkamp. 1991. Pág. 79).**

La institucionalización del género en proyectos de desarrollo es posible lograrlos mediante una combinación de estrategias que fusione la integración de la perspectiva de género en el quehacer institucional a la creación de una unidad especializada dentro de las organizaciones. **(Barrig, Wehkamp. 1991. Pág. 99).**

Institucionalizar la perspectiva de género en una organización es posible mediante la socialización del tema a través de seminarios, sensibilización/capacitación de directivas encaminadas a cambiar la política institucional respecto al género. **(Barrig, Wehkamp. 1991. Pág. 79).**

Otros mecanismos que las organizaciones utilizan para implementar el enfoque de género son los seminarios, foros e investigaciones sobre la diferente posición de mujeres y hombres en la sociedad y la desigual repercusión de políticas y programas. La adopción de una metodología específica para la obtención de impactos sustantivos para la igualdad de género es otro mecanismo usado en algunas organizaciones. **(Pezzotti. 2002. Pág. 11).**

Aunque los talleres por sí mismos no cambian mágicamente la situación de la subordinación de las mujeres, es otro mecanismo que puede ser utilizado ya que son necesarios para la toma de conciencia, para identificar las actividades socialmente aprendidas, pero que en el acceso a recursos como la tierra, el ingreso propio y la autonomía son fundamentales para transformar la situación de opresión de las mujeres. **(Fundación Entre Mujeres. 2004. Pág. 9).**

Es necesaria la realización de talleres para capacitación y para que la mujer se pueda desarrollar y participar en igualdad de condiciones junto con el hombre y garantizar un espacio específico para que se capacite, reconozca sus cualidades, sus capacidades y los derechos que tiene como persona y como mujer. **(Tabora. 1992. Pág. 46, 49).**

Los proyectos y programas son otros mecanismos que utilizan las organizaciones, estos generalmente intentan resolver las necesidades prácticas y alcanzar un mejoramiento de las condiciones de vida, sin tomar en cuenta las relaciones tradicionales entre el hombre y la mujer, reforzando y preservando por el contrario las relaciones de subordinación. **(Programa Regional La Corriente. 1997. Pág. 21).**

Los programas que se están implementando van enfocados a aumentar la autoestima y la confianza de las mujeres y reconocer su valioso papel en la sociedad para superar las tradiciones que las excluyen, debido a que las mujeres son nuestras aliadas en diferentes aspectos, frecuentemente es la proveedora de cuidados, la educadora, la portadora de cultura, etcétera. **(Comisión de Género e Interculturalidad de URACCAN las Minas. 2002. Pág. 18).**

La importancia y necesidad de que los programas y proyectos de desarrollo tengan enfoque de género es una preocupación de las Organizaciones no Gubernamentales y de las mujeres, pero existen interrogantes sobre la eficiencia de las estructuras institucionales en el cumplimiento de este objetivo. **(Barrig, Wehkamp. 1991. Pág. 76).**

Los programas y proyectos que están dirigidos a satisfacer las necesidades más urgentes de las mujeres pobres deben también promover un cambio en la posición de la mujer con relación a los hombres a través de la implementación de acciones que incluyan actividades de sensibilización y capacitación a la población. **(Barrig, Wehkamp. 1991. Pág. 147).**

Las formas de participación de las mujeres no han tenido el efecto deseado en el desarrollo de mejores condiciones de vida, esto debe llevar a las organizaciones a reflexionar acerca de las insuficiencias de los mecanismos utilizados al incorporar a las mujeres a programas sociales. **(Moser. 1995. Pág. 160).**

La participación comunitaria describe el proceso de participación de los individuos en la preparación, diseño y evaluación de los proyectos, programas o políticas en sus comunidades. Tratan de involucrar a los sectores más marginados de la sociedad. Además su eje central son los individuos de la comunidad los que deben jugar un papel importante en las decisiones y programas que tienen impacto sobre sus vidas. **(Molina. 1999. Pág. 16,17).**

El empoderamiento se refiere al proceso de reflexión crítica y la toma de conciencia necesaria, con el fin de organizar la acción política y transformar relaciones desiguales de poder. El empoderamiento de las mujeres solamente se da cuando se acompañan con el acceso a los medios de producción, es decir el empoderamiento económico simultáneo al ideológico. **(Fundación Entre Mujeres. 2004. Pág. 1 y 9)**

Según **la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos** es fundamental el Empoderamiento, porque este permitirá:

1. Capacidad de tomar decisiones, libertad para hacerlo; autonomía, independencia, capacidad de hacer cosas en igualdad con los hombres.
2. Comprensión y ejercicio del poder; incidencia en espacios sociales y políticos de toma de decisiones.

3. Rompimiento de las barreras de subordinación; participación igualitaria con los hombres.
4. Posicionamiento de los derechos; alcanzar niveles superiores de desarrollo.
5. Acción que crea otra nueva realidad; resistencia; capacidad de responder adecuadamente al sistema.
6. Acceso a posiciones ocupadas por los hombres. **(2001. Pág. 32)**

La autonomía es una estrategia de transformación que incorporada a los diferentes enfoques y tipos de proyectos de desarrollo generan un espacio para las mujeres que permite su crecimiento personal y colectivo cuestionando las diversas formas de subordinación. Esto, no necesariamente implica que haya organizaciones o espacios exclusivamente para las mujeres, ni un tipo particular de proyectos o programas, ni una estrategia específica de intervención, sino que tal proceso puede tomar lugar dentro de distintos medios de intervención de proyectos de desarrollo y de los contextos de las organizaciones. **(Meynen, Vargas. 1991. Pág. 25, 35).**

La autonomía enfoca tanto los procesos internos que permiten la autodeterminación, autodefinición y autorrealización con procesos orientados hacia el exterior como el empoderamiento. **(Meynen, Vargas. 1991. Pág. 30).**

Las instituciones, organizaciones, y conferencias mundiales han reconocido que es necesario establecer leyes y procedimientos tendientes a eliminar todas las formas de discriminación a las mujeres como otro mecanismo que facilite la implementación de género. **(Lagarde. 1997. Pág. 193).**

Estos mecanismos constituyen una base sólida para que las organizaciones desarrollen las actividades en un marco de amplia participación de hombres y mujeres. **(Tabora. 1992. Pág. 125).**

El éxito de la planificación de género depende no sólo de un análisis del problema y de una formulación de políticas apropiadas, sino también de una metodología adecuada para implementar la política, pues el principal problema no es la falta de política de género o que esta esté formulada de manera parcial. El problema es la incapacidad de traducir la política de género a la práctica. **(Moser. 1995. Pág. 201).**

Desde las Organizaciones no Gubernamentales, las dificultades se derivan de la resistencia a aceptar las propiedades de las agencias, que no siempre coinciden con las propias. Los problemas para asumir los intereses y contribuciones del movimiento de mujeres en la configuración de un nuevo concepto de desarrollo, ha afectado no sólo la cantidad de dinero asignado a los proyectos de mujeres, sino además, ha determinado la orientación de ese dinero que se dirige, fundamentalmente, a proyectos que no siempre toman en cuenta la subordinación de género y las relaciones de poder que ésta conlleva. **(Guzmán, Portocarrero, Vargas. 1991. Pág. 10, 11).**

Cuando se aborda la situación específica de las mujeres se debe tomar en cuenta que sus intereses deben estar representados en la planificación y ejecución de los proyectos como una tarea que cruza todas las instancias de la cooperación para el desarrollo. **(Braig, Ibarra. 1995. Pág. 2).**

La situación de marginación de las mujeres todavía es aguda, y la profundización de la pobreza a raíz de las medidas de ajuste económico. Así la búsqueda desesperada de proyectos o alternativas que le permitan generar un ingreso mínimo para la subsistencia familiar, se convierte en un factor de potencialidad organizativa en el campo. Primeramente se deben organizar aunque muchas veces se presentan dificultades. **(Tabora. 1992. Pág. 25, 35).**

Los gobiernos, instituciones de investigación, académicas y Organizaciones no Gubernamentales deben comprometerse a conseguir el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos, comités gubernamentales y en la administración pública, para lograr una representación paritaria, incluso mediante medidas positivas.

Adoptar medidas de acción positiva para que exista un número decisivo de mujeres dirigentes a nivel de toma de decisiones. Proporcionar formación a las mujeres y a las niñas para ocupar puestos directivos y fomentar la autoestima. **(Lagarde. 1997. Pág. 230).**

Los gobiernos deben disponer de suficiente recursos presupuestarios y capacidad profesional, en todos los campos, y formación de su personal en la perspectiva de género. El objetivo es que la perspectiva de género esté presente en todas las acciones gubernamentales y civiles. Promover mecanismos o procesos institucionales que agilicen la planificación descentralizada, la aplicación y la vigilancia para lograr la participación de las Organizaciones no Gubernamentales. **(Lagarde. 1997. Pág. 230).**

Las Organizaciones no Gubernamentales en América Latina han cobrado un significado especial. A través de la implementación de proyectos, programas de acción y propuestas, buscan transformar las estructuras de poder en nuestras sociedades y contribuyen, efectivamente, al desarrollo de una institucionalidad en los diferentes países del continente. En este contexto, las Organizaciones no Gubernamentales que trabajan con mujeres constituyen una realidad específica: ellos confrontan no solo la situación de la pobreza y desigualdad, sino también, las relaciones de poder en las que las mujeres y hombres están sujetos. **(Guzmán, Portocarrero, Vargas. 1991. Pág. 10).**

Las organizaciones de mujeres tendrán que aceptar el reto de asumir un rol decisivo en el diseño de estrategias que garanticen en el futuro una exitosa integración de las mujeres como protagonistas de igual importancia y dignidad que los hombres. **(Guzmán, Portocarrero, Vargas. 1991. Pág. 52).**

3.4. Comparación de Formas de Aplicación de Género en las Organizaciones

Existen diferentes estilos en donde las organizaciones que trabajan la temática de género, utilizan para su incorporación en el área laboral, el cual varía en algunas organizaciones porque obedece a las políticas institucionales que la rigen, en

donde se inserta por las exigencias de programas y proyectos y en otros casos esta claramente palpable en sus objetivos por lo cual se creó la organización. **(CEIMM, 2003. Pág. 3).**

El éxito de la planificación de género depende no sólo de un análisis del problema y de una formulación de políticas apropiadas, sino también de una metodología adecuada para implementar la política, pues el principal problema no es la falta de política de género o que esta esté formulada de manera parcial. El problema es la incapacidad de traducir la política de género a la práctica. **(Moser. 1995. Pág. 201).**

La lucha por la transformación de las relaciones de género no es un asunto que les deba competir sólo a las mujeres o a las Organizaciones no Gubernamentales, que trabajan con ellas, sino al conjunto de la sociedad. Se necesita comprometer a los movimientos, instituciones sociales y políticas, mujeres y hombres, en la difícil pero urgente tarea de incluir una perspectiva de género en todas las acciones de desarrollo. **(Guzmán, Portocarrero, Vargas. 1991. Pág. 11,12).**

Para demostrar la existencia de la discriminación basada en el género y la perentoriedad de eliminarla en todas sus manifestaciones, se debe hacer una propuesta en el sentido de un replanteamiento que se sustente en el concepto de la igualdad, en la diferencia y una redistribución equitativa del poder en la familia y la sociedad. **(IPADE. sf. Pág. 10, 11).**

Alcanzar espacios de poder para las mujeres es un proceso lento, prolongado y áspero, por lo que se deben trazar acciones y estrategias adecuadas desde nuevos consensos y alianzas. Pero para alcanzar estos espacios de poder es fundamental para las mujeres, pues desde ahí pueden promover cambios estructurales que aseguren la igualdad de género en todos los espacios. **(Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. 2001. Pág. 10).**

Hablar de indicadores de género implica referirse a la creación de espacios democráticos y equitativo de trabajo, implica hablar de una política de género institucional, que se refiere a los principios orientadores que dan sentido a la organización y proyectos que se desarrollan, se refiere al conjunto de principios y acciones de medidas estructuradas en forma lógica que permitirán tener impacto a lo interno de la organización tanto en el quehacer cotidiano como en su estructura. **(Comisión de Género e Interculturalidad del Recinto URACCAN. 2002. Pág. 10).**

Engels en su trabajo. "La liberación de la mujer: la larga lucha". Afirma que "la emancipación de la mujer y su igualdad de condición con el hombre, son y seguirán siendo imposible mientras permanezca excluida del trabajo privado doméstico. La emancipación de la mujer no es posible sino cuando esta pueda tomar parte en basta escala en la producción social, el trabajo doméstico, no le ocupe sino un tiempo insignificante. **(Comisión de Género e Interculturalidad del Recinto URACCAN. 2002. Pág. 13,14).**

Existe un enorme desconocimiento sobre lo que es género en la mayoría de las instituciones y esta falta de información sobre conceptos y propuestas que componen el género provocan actitudes como parálisis o rechazos de parte de sus dirigentes. **(Barrig, Wehkamp. 1991. Pág. 125).**

Dentro de una organización mixta las áreas o programas de la mujer tienen una frágil articulación con el conjunto de la organización, limitada presencia en los niveles de decisión y escasa posibilidades de influir en los otros proyectos institucionales. **(Barrig, Wehkamp. 1991. Pág. 82).**

Muchas de las mujeres que desarrollan actividades laborales lo hacen en trabajos que los hombres no quieren realizar por considerarlos mal remunerados, por lo que las mujeres se convierten así en la mano de obra favorita de empresas nacionales y transnacionales porque aceptan las peores condiciones de trabajo y tienen la flexibilidad requerida por las nuevas formas de producción. **(González. 1997. Pág. 21).**

IV. HIPÓTESIS

4.1. Las Organizaciones que cuentan con mecanismos para la implementación de género tienen mayor presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en sus estructuras, lo cual les permite asumir un rol decisivo en el diseño de estrategias que garanticen una exitosa integración de las mujeres como protagonistas de igual importancia que los hombres.

4.1.1. El desempeño laboral de las mujeres en las Organizaciones Estatales está relacionado con profesiones como enfermeras, maestras, secretarias, esto es producto de la discriminación que sufren, mientras que los hombres se desempeñan en profesiones como ingenieros, mecánicos, policías, administradores, entre otros.

4.1.2. La mayor o menor presencia de mujeres y hombres en cargos de dirección está directamente relacionado con la existencia de políticas de género dentro de las organizaciones, ya que estas permiten la promoción del enfoque de género a lo interno de las mismas, y aumenta el número de mujeres en puestos de tomas de decisiones.

4.1.3. Existe poco conocimiento en los dirigentes de las Organizaciones Estatales sobre género, esto provoca en ellos rechazo para aplicar políticas de género en las mismas organizaciones.

V. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1. Ubicación del estudio

El estudio se realizó en las diferentes Organizaciones Estatales y no Estatales del Área Urbana del Municipio de Siuna, el cual forma parte del triángulo minero de la Región Autónoma de la Costa Caribe Nicaragüense Norte (RAAN). Limita al Norte con el Municipio de Bonanza, al Sur con los Municipios de Paiwas y Río Blanco, al Este con los Municipios de Rosita, Prinzapolka y La Cruz de Río Grande, al Oeste con los Municipios de Waslala y el Cúa Bocay. Cuenta con una población total de 78,168 habitantes. **(Estimaciones de Población 2005 a Nivel Municipal: Oficina de Estadísticas y Censo CNS/INEC, 2004).**

5.2. Tipo de estudio

Este estudio es descriptivo de carácter cualitativo de corte transversal, se realizó en un período de tiempo corto, donde se analizaron los mecanismos que implementan las Organizaciones Estatales y no Estatales en la aplicación de género.

5.3. Universo

El universo para el estudio fueron todas las Organizaciones Estatales y no Estatales con presencia en Siuna, las cuales según la Coordinadora de Organismos Locales son dieciséis Organizaciones Estatales y catorce no Estatales para un total de treinta Organizaciones.

5.4. Informantes

Se tomaron representantes y trabajadores de Organizaciones Estatales y no Estatales en total veinte Organizaciones distribuyendo diez Estatales y diez no Estatales.

5.5. Criterios de selección

- ✓ Accesibilidad a las Organizaciones.
- ✓ Personas con experiencia laboral en Organizaciones.
- ✓ Beneficiarias de proyectos sociales y productivos.

5.6. Técnicas para la recolección de la información

Para la recolección de la información se utilizaron las siguientes técnicas:

1. Entrevista a profundidad con preguntas abiertas donde el orden de sucesión y su formulación no están establecidas de manera rígida. Estas entrevistas se aplicaron a representantes de las Organizaciones Estatales y no Estatales, entendiéndose como representantes las personas que dirigen estas organizaciones.
2. Grupo Focal el cual se le aplicó a l@s Trabajadores de las Organizaciones Estatales y no Estatales.
3. Taller. Este se realizó con pobladores de las comunidades beneficiadas con proyectos o atendidas por estas organizaciones.

5.7. Plan de tabulación y análisis

El análisis y tabulación de los datos es fundamentalmente cualitativo por la característica del método e instrumento de recolección de la información que no permite una codificación a priori.

La codificación de los datos se hizo después de obtener la información sobre la base de respuestas obtenidas para lo cual primeramente se describió la información agrupándola por categoría de respuesta, luego se realizó una comparación con la información recabada de las diferentes fuentes y se identificaron similitudes y divergencias.

Posteriormente se codificaron las respuestas y se realizó la interpretación y análisis de la información utilizando la triangulación de técnicas confrontando la información referida por las diferentes fuentes de información. Para realizar este procedimiento la información se volcó en tarjetas para su procesamiento mecánico.

5.8 MATRIZ DE DESCRIPTORES

OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DESCRIPTORES	PREGUNTAS	FUENTES	TÉCNICAS
1. Identificar el desempeño laboral de mujeres y hombres en las Organizaciones Estatales y no Estatales	- El desempeño laboral de las mujeres en las Organizaciones Estatales está relacionado con profesiones como enfermeras, maestras, secretarías, esto es producto de la discriminación que sufren, mientras que los hombres se desempeñan en profesiones como ingenieros, mecánicos, policías, administradores, entre otros.	- Desempeño laboral de mujeres y hombres en Organizaciones Estatales y no Estatales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personas que laboran en la organización. 2. ¿Cómo se están desempeñando las mujeres y hombres en la organización? 3. ¿Qué acciones impulsa la organización que representa para abrirle espacios a hombres y mujeres para lograr una participación activa en la toma de decisiones? 4. ¿Qué requisitos se toma en cuenta para optar a un cargo de dirección? 5. ¿Por qué cree que las mujeres elijan algunas profesiones en comparación con otras? 	<p>Representantes de las diferentes Organizaciones Estatales y no Estatales</p> <p>Trabajador@s de Organizaciones no Estatales</p>	<p>Entrevista a profundidad</p> <p>Grupo Focal</p>
2. Describir los mecanismos de inserción del enfoque de género en programas y proyectos que ejecutan las Organizaciones Estatales y no Estatales	- La mayor o menor presencia de mujeres y hombres en cargos de dirección está directamente relacionado con la existencia de políticas de género dentro de las organizaciones, ya que estas permiten la promoción del enfoque de género a lo interno de las mismas, y	- Mecanismos de inserción del enfoque de género en Organizaciones Estatales y no Estatales	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué mecanismos implementa su organización para insertar el enfoque de género en los programas y proyectos que ejecutan? 2. ¿Qué actividades desarrolla para la inserción de género en programas y proyectos? 3. ¿Usted considera que son las más adecuadas? ¿Por qué? 4. ¿Cómo es la participación de 	<p>Representantes de las diferentes Organizaciones Estatales y no Estatales</p> <p>Trabajador@s de Organizaciones no Estatales</p> <p>Beneficiadas con proyectos o atendidas por estas organizaciones</p>	<p>Entrevistas a profundidad</p> <p>Grupo Focal</p> <p>Taller</p>

	<p>el número de mujeres en puestos de toma de decisiones.</p>		<p>hombres y mujeres en los programas y proyectos que se llevan a cabo? 5. ¿Cómo están diseñados los programas y proyectos que ejecutan? 6. ¿Cree Usted. que es necesario diseñar programas específicos para las mujeres? ¿Por qué? 7. ¿Qué dificultades u obstáculos presenta su organización para la implementación de género? 8. ¿Cómo podrían superarse?</p>		
<p>3. Comparar las formas de aplicación de género en las Organizaciones Estatales y no Estatales</p>	<p>- Existe poco conocimiento en los dirigentes de las Organizaciones Estatales sobre género, esto provoca en ellos rechazo para aplicar políticas de género en las mismas organizaciones</p>	<p>- Formas de aplicación de género en Organizaciones Estatales y no Estatales</p>	<p>1. ¿Cree usted que existe diferencia en la aplicación de género que hacen las organizaciones estatales y no estatales? 2. ¿Cómo podría aplicarse el género de una manera uniforme en las Organizaciones estatales y no estatales? 3. ¿Cree Ud. que su organización está haciendo lo necesario para permitir una participación equitativa y en igualdad de condición entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p>	<p>Representantes de las diferentes Organizaciones Estatales y no Estatales</p> <p>Trabajador@s de Organizaciones no Estatales</p>	<p>Entrevistas a profundidad</p> <p>Grupo Focal</p>

VI. RESULTADOS

El presente estudio trata sobre los Mecanismos que Implementan las Organizaciones Estatales y no Estatales en la Aplicación de Género; para ello se entrevistaron a representantes de las organizaciones, se desarrolló un grupo focal con trabajador@s de las mismas organizaciones y se realizaron talleres en dos comunidades donde estas organizaciones tienen incidencia, teniendo como resultados los siguientes:

6.1. Desempeño Laboral de Mujeres y Hombres en las Organizaciones Estatales y no Estatales.

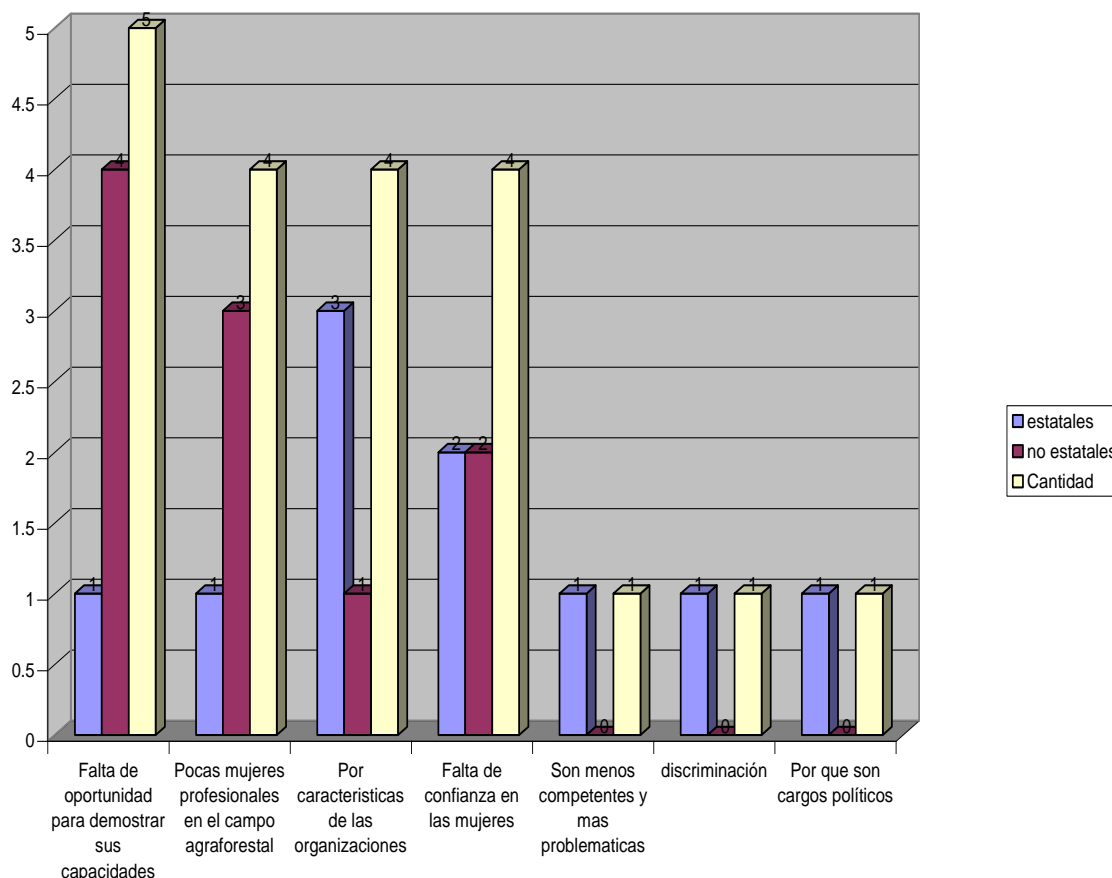
Desempeño laboral de mujeres y hombres en las organizaciones

Cargos	Organización				Por ciento (%)			
	Estatal		No Estatal		Estatal		No Estatal	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Dirección	31	22	9	9	7.62	9.91	25	30
Intermedios	349	186	22	19	85.75	83.79	61	63
Bajos	27	14	5	2	6.63	6.30	14	7
TOTAL	407	222	36	30	100	100	100	100

En este cuadro definimos los cargos de dirección como: Delegadas/os de organizaciones, directores/as de centros educativos, responsables de áreas, coordinadores/as de proyectos; en cargos intermedios ubicamos a los administradores/as, contadores/as, maestr@s de educación primaria y secundaria, auxiliares y enfermeras profesionales, secretarias, cajeras, promotoras y policías; en cargos bajos a las conserjes, lavanderas, cocineras, celadores y conductores.

El cuadro muestra la cantidad de trabajadores/as que se desempeñan en las organizaciones siendo un total de 695 (**Ver Anexo # 8**), los cuales están distribuidos de la siguiente manera; 71 trabajadores/as en cargos de dirección, de estos 40 son mujeres y 31 hombres, en cargos intermedios encontramos 576 empleadas/os, de estos 371 son mujeres y 205 hombres, y en cargos bajos trabajan 48 personas, de los cuales 32 son mujeres y 16 hombres. Por el perfil de las mismas organizaciones encontramos que en su mayoría las organizaciones de mujeres u organizaciones que se dedican a la defensa de los derechos de éstas, están siendo dirigidas por mujeres, y los hombres están dirigiendo las organizaciones que se dedican a actividades consideradas como masculinas. Por otra parte cabe mencionar que las mujeres dentro de las organizaciones se encuentran empleadas mayormente en aquellos puestos como secretarias, afanadoras, cocineras, maestras, enfermeras, promotoras, o sea en aquellos trabajos clasificados como femeninos dando lugar a la segregación ocupacional.

Causas de la menor presencia de la mujer en cargos de dirección



En el gráfico se muestra que la causa principal que más afecta a las mujeres para ocupar cargos de dirección, es la falta de oportunidad para que ellas puedan demostrar sus capacidades, le sigue la preparación profesional, otra causa son las características propias de la organización misma, la falta de confianza en sus capacidades de las mismas mujeres y por último se refleja que estas son menos competentes y más problemáticas, porque se embarazan y deben cuidar de sus hijos, la discriminación hacia la mujer, y que los cargos son de orden político. Según l@s entrevistad@s, la falta de oportunidad que tienen las mujeres para demostrar sus capacidades, se debe a que consideran a las mujeres menos inteligentes o que tienen muchas ocupaciones en su hogar como para tener tiempo de atender o dirigir la organización. Esta falta de tiempo es considerado un problema, debido a que las mujeres solicitan muchos permisos para atender a sus hijos cuando se enferman.

Otros atribuyen la poca presencia de las mujeres en algunos cargos, a la preparación profesional de las mujeres en el ramo en que se desempeña la organización por la misma asignación de roles que hace la sociedad y que determina qué carrera debe estudiar la mujer y el hombre dando lugar así a la discriminación.

6.2. Mecanismos de Inserción del Enfoque de Género en Programas y Proyectos que Ejecutan las Organizaciones.

Mecanismos de inserción del enfoque de género

Mecanismos	Organizaciones		Cantidad
	Estatales	No Estatales	
Capacitaciones, reuniones, talleres, charlas educativas, asambleas	5	10	15
No existen mecanismos	5	0	5
Creación de estructura interna para insertar el género	2	5	7
Afiliando a las mujeres	0	2	2

En relación a los mecanismos implementados por las organizaciones para la inserción del enfoque de género; la mayoría de las personas involucradas en el estudio señalaron que tienen como principal objetivo implementar mecanismos de participación de las mujeres por la razón de ser de su organización, es decir desde su nacimiento, la cual era ayudar a las mujeres. Este objetivo se logra mediante la implementación de: Capacitaciones, reuniones, talleres, charlas educativas, asambleas, en el cual la mayoría representan a las organizaciones no estatales.

Cabe destacar que de las organizaciones en estudio existen algunas que no cuentan con mecanismos de inserción del enfoque de género, siendo todas estatales. Esto demuestra la falta de interés del gobierno para lograr un equilibrio entre mujeres y hombres en estas organizaciones. Además existen organizaciones que cuentan con una estructura interna que consiste en la creación de un equipo

de trabajo dentro de la misma organización que se encarga de vigilar que el género sea implementado en la organización. Otro de los mecanismos es la afiliación de mujeres, el cual es implementado por organizaciones no estatales principalmente los movimientos de mujeres.

Dificultades para implementar el enfoque de género

Dificultades	Número de dificultades por organizaciones		Cantidad	%
	Estatales	No Estatales		
Ausencia de una estructura interna en la organización	8	0	8	28
Machismo/Discriminación	0	7	7	24
Temor a participar de parte de las mujeres	0	5	5	17
Ninguna	0	4	4	14
Perfil de trabajo de las organizaciones estatales	3	0	3	10
Falta de información o preparación de los dirigentes de las organizaciones	1	1	2	7
Total	12	17	29	100

En relación a las principales dificultades que presentan las diferentes organizaciones en la aplicación del enfoque de género, las y los representantes manifestaron como una de las principales: la ausencia de una estructura interna en la organizaciones estatales con un 28%, otra dificultad es el machismo/discriminación con un 24% manifestado por organizaciones no estatales, esto se da principalmente porque los hombres no permiten que las mujeres participen en las capacitaciones, talleres, etc; sin embargo en los últimos años esta percepción de los hombres ha venido cambiando porque han visto que las mujeres se han beneficiado con los proyectos en donde han sido beneficiadas. Otra de las dificultades es el temor que tienen las mujeres a participar diversas actividades, con 17%, localizado en organizaciones no estatales, este temor se

debe principalmente al bajo nivel de escolaridad que poseen las mujeres, lo cual las inhibe para dar a conocer sus ideas y participar activamente en la toma de decisiones en sus comunidades y en sus hogares, un 14% de las organizaciones no estatales no presentan ningún tipo de dificultad, un 10% de organizaciones estatales consideran como una dificultad para implementar el género el perfil de trabajo de sus organizaciones, debido a que estas no poseen autonomía para la toma de decisiones, pues estas se toman a nivel central y ellos sólo se encargan de ejecutarlas y por último un 7% de organizaciones consideran como una dificultad la falta de información o preparación de los dirigentes sobre género y como implementarlo dentro de sus organizaciones.

Percepción de la población acerca del impacto de las capacitaciones, talleres y proyectos ejecutados por las organizaciones

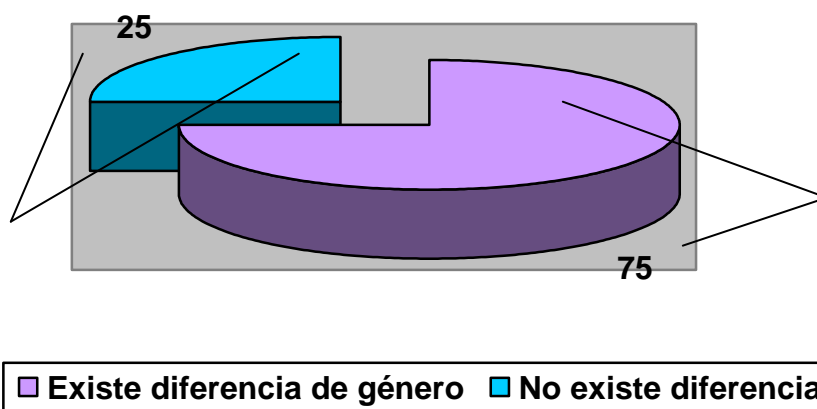
Descripción	Impacto				Cantidad	%
	Positivo	%	Negativo	%		
Capacitación	20	100	0		20	100
Talleres	20	100	0		20	100
Proyectos Sociales	15	75	5	25	20	100
Proyectos Productivos	6	30	14	70	20	100

A pesar que todas las organizaciones que ejecutan proyectos de carácter productivo y social consideran que el impacto que han tenido estos proyectos en los beneficiarios ha sido positivo, la percepción en la población beneficiada varía mucho. El cuadro muestra que el 100% de los/las beneficiados/as consideran positivo las capacitaciones y talleres, porque les han ayudado a mejorar las relaciones en sus hogares, tienen autoestima más elevada y conocen sus derechos, para los proyectos sociales, un 75% los considera positivos y un 25% los considera negativos principalmente los relacionados con la construcción de pozos, ya que en épocas de verano se secan, pero los proyectos productivos son los que más negativamente califican principalmente los relacionados con proyectos de vacas, cerdas y gallinas, por lo que ellos o ellas consideran los

intereses muy altos y algunos se les robaron o murieron los animales y no tienen la capacidad de pago, pero deben hacerlo. Esto ha afectado principalmente a la gente con menos recursos, debido a que su situación se ha visto empeorada por los problemas ocasionados producto de las deudas, por lo que se ven obligados/as a vender sus pertenencias para poder cancelar estos préstamos.

6.3. Comparación de las Formas de Aplicación del Enfoque de Género en las Organizaciones Estatales y no Estatales

Aplicación de género en las organizaciones



La mayoría de las organizaciones en estudio consideran que existe diferencia en cuanto a la aplicación de género en las organizaciones estatales y no estatales.

Esto aunque es cierto, tiene su origen en diversas causas:

En primer lugar en las organizaciones estatales no existe autonomía para la toma de decisiones y sus dirigentes solo se dedican a cumplir las órdenes que reciben de nivel central, esto les resta espacios de toma de decisión para implementar acciones que brinden mayor participación a las mujeres.

Otra causa se puede atribuir al desconocimiento de los dirigentes sobre género, y esto es lo que provoca rechazo tanto al enfoque de género como a la implementación de acciones para mejorar la situación de las mujeres dentro de las organizaciones.

Algunas organizaciones consideran que no existe diferencia, que esto es solo la percepción de la gente, pero que el objetivo y la intención es la misma. Algunas organizaciones estatales creen que no existe tal diferencia por lo que ellas les asignan cuotas de participación a las mujeres en los programas y proyectos que ejecutan, y por lo tanto con esto están implementado el enfoque de género, sin embargo sus palabras no se complementan con sus acciones, porque a pesar de que asignan una cuota de participación a las mujeres en los programas y proyectos que ejecutan, esta es menor en relación a la cuota asignada a los hombres y no existen mujeres dentro de los puestos de tomas de decisión o en cargos de dirección con lo cual solo demuestran la falta de conocimiento sobre el tema.

Formas para aplicar el género de manera uniforme en todas las organizaciones

Formas	Organizaciones		Cantidad	%
	Estatales	No Estatales		
Talleres, debates e intercambio de experiencias	3	6	9	45
Creación de metodologías comunes	1	5	6	30
Coordinación entre las organizaciones	1	4	5	25
Total			20	100

De las organizaciones en estudio, tres estatales y seis no estatales consideran que se puede aplicar el género de manera uniforme en todas las organizaciones a través de talleres, debates e intercambio de experiencias, que incluyan a organizaciones estatales y no estatales en las cuales se aborde el trabajo que cada organización está realizando con respecto al enfoque de género, una organización estatal y cinco organizaciones no estatales consideran que se hace

necesario la creación de una metodología común que establezca la línea de trabajo a seguir para realizar una correcta implementación del género y que luego las organizaciones las adapten a sus programas y proyectos, un estatal y cuatro no estatales consideran que se puede hacer a través de la coordinación entre las diferentes organizaciones donde cada una de ellas aporten conocimientos y experiencias que tienen alrededor de la implementación del género.

VII. ANALISIS DE RESULTADOS

En cuanto al desempeño laboral de mujeres y hombres en las organizaciones con presencia en Siuna, estas presentan una mayor cantidad de mujeres laborando en tales organizaciones. También es mayor la cantidad de mujeres en cargos de dirección en las organizaciones estatales y no estatales en relación con la cantidad de hombres al frente de estas organizaciones, aunque en las organizaciones no estatales existe un equilibrio en la cantidad de hombres y mujeres que dirigen las mismas. Esta mayor cantidad de mujeres en cargos de dirección se debe a la concentración de mujeres en organizaciones como el Ministerio de Salud, y el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes donde están desempeñando cargos de dirección los cuales incluyen directoras/es de centros escolares y responsables de áreas.

Sin embargo, es importante señalar que aunque existe este equilibrio entre hombres y mujeres dirigiendo las organizaciones, aun persiste en las organizaciones estatales y no estatales la división del trabajo por género ya que se presenta una gran concentración de mujeres en aquellos trabajos o al frente de organizaciones que son consideradas una extensión del ámbito doméstico, lo cual coincide con lo planteado en los diversos informe recogidos por **Las Naciones Unidas** y hechos públicos en la conferencia mundial del decenio de las Naciones Unidas para la mujer y citado por **Ruiz y Altamirano**, que expone que las mujeres se desempeñan en cargos considerados una continuación de las labores caseras.

Las mujeres que ocupan cargos de dirección lo están haciendo en aquellas organizaciones que han sido consideradas una extensión del hogar como el Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, Ministerio de la Familia, o el Instituto de Seguridad Social, esto confirma la hipótesis planteada

donde refleja que las mujeres se concentran en labores consideradas extensiones del hogar, y apoyadas en la teoría de **Karremans (1993)** que expone la división del trabajo impuesto por la sociedad.

Asimismo algunas organizaciones dentro de su estructura y en los proyectos que ejecutan sólo cuentan con presencia de mujeres, lo cual contradice lo expuesto por **Barrig, Wehkamp (1991)** quien expone que el enfoque de género tiene una aproximación especial a la mujer por la discriminación que sufre, pero que también toma en cuenta a los hombres.

En relación a los mecanismos de inserción del enfoque de género existen organizaciones que han creado una estructura interna para impulsar el enfoque de género en estas organizaciones, esta estructura consiste en la creación de un equipo de trabajo dentro de la misma organización que se encarga de vigilar que el género sea implementado en los programas y proyectos que se elaboran y se ejecutan, esto asegura una mayor participación de las mujeres tanto a nivel de la organización como en los proyectos que estas llevan a cabo, lo cual confirma nuestra hipótesis que la mayor presencia de mujeres en cargos de dirección es producto de la creación de una estructura interna en la organización. Estos resultados también demuestran que la existencia de una estructura interna en las organizaciones está directamente relacionada con la cantidad de mujeres al frente de las organizaciones, lo que puede responder a la pregunta planteada por **Moser (1995)** sobre si es necesario crear una nueva estructura en la organización que se encargue de la planificación e implementación del género o simplemente institucionalizar esta perspectiva en las organizaciones. Además se sustenta con lo planteado por **Barrig, Wehkamp (1991)** que expone que la institucionalización de género es posible lograrla mediante la creación de una unidad especializada dentro de las organizaciones.

Todas las organizaciones no estatales cuentan con mecanismos para la inserción del enfoque de género. Los mecanismos que utilizan para este fin son aquellos

que están encaminados a ayudar a las mujeres tales como: capacitaciones, reuniones, talleres, charlas educativas, y asambleas, esto coincide con lo que expresa **Tabora (1992)**, el cual expone que es necesario la realización de talleres y capacitaciones, ya que esto les permite a las mujeres desarrollarse y participar en igualdad de condiciones junto con los hombres, además de garantizarle un espacio específico para que se capacite y reconozca sus capacidades, cualidades y derechos que tiene como persona y como mujer. También utilizan mecanismos como creación de una estructura interna para insertar el género, capacitaciones a las familias, y afiliación de mujeres, esto coincide con lo señalado por **La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (2001)** quien expone la importancia de contar con mecanismos que permitan la incorporación del enfoque de género dentro de las organizaciones. En cambio la mayoría de las organizaciones estatales no cuentan con mecanismos, a excepción de la Policía, INATEC que no sólo cuenta con mecanismos, sino también con estructura interna para implementarlos. Esta falta de mecanismos tiene como resultado la poca presencia de mujeres en puestos de tomas de decisiones en estas organizaciones.

Las organizaciones no estatales, trabajan en su mayoría tomando en cuenta al núcleo familiar, lo cual les evita conflictos entre la familia y les asegura un mayor éxito en sus actividades, esto es importante tomarlo en cuenta ya que según **La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (2001)** la familia juega un papel central pues es la reproductora del sistema de valores patriarcales y al tomar en cuenta al núcleo familiar se puede ir incidiendo en la eliminación de la asignación de roles hechos por la sociedad.

Las mayores dificultades que enfrentan las organizaciones para implementar el género son el machismo predominante en los hombres y el temor a participar de parte de las mujeres, lo cual según **Meynen, Vargas (1991)** se puede entender como falta de autonomía en las mujeres, pues no han desarrollado las capacidades para decidir por ellas mismas, esta autonomía de la mujer es

esencial para permitir el crecimiento personal y colectivo de las mujeres y cuestionar las diversas formas de subordinación.

Todos los proyectos impulsados por las organizaciones están acompañados de capacitaciones sobre diversos temas para la población beneficiada, esto coincide con lo abordado por **Barrig, Wehkamp (1991)** que expone que los programas y proyectos que están dirigidos a satisfacer las necesidades más urgentes de las mujeres pobres, deben también promover un cambio en la posición de la mujer con relación a los hombres, el cual es posible lograrlo mediante actividades de sensibilización y capacitación a la población.

Por lo general estos proyectos están encaminados a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y por ende de las familias, pero aunque la intención es mejorar la situación actual de ellas, estas se han visto afectadas sobre todo con los proyectos productivos (vacas, cerdos, gallinas), debido a que en la actualidad deben asumir grandes deudas por pérdidas de los animales entregados por el proyecto, así como por los altos intereses que estos tienen. Estos tipos de proyectos que no toman en cuenta las relaciones tradicionales entre los hombres y las mujeres, en virtud de mejorar la condición actual, por el contrario puede preservar las relaciones de subordinación a como lo plantea el **Programa Regional La Corriente (1997)** la cual expresa que los proyectos que utilizan las organizaciones para implementar el enfoque de género, generalmente intentan resolver las necesidades prácticas y alcanzar un mejoramiento de las condiciones de vida en las mujeres sin tomar en cuenta las relaciones tradicionales entre el hombre y la mujer, reforzando y preservando por el contrario las relaciones de subordinación.

En cuanto a las formas de Aplicación de Género en las Organizaciones Estatales y no Estatales, existe diferencia en cuanto a la aplicación del mismo que hace cada organización. Estas diferencias se deben a múltiples causas; primero por el carácter de las organizaciones debido a que las organizaciones estatales no

tienen autonomía para tomar decisiones y solo cumplen órdenes de jefes superiores, en segundo lugar existe desconocimiento en algunos dirigentes sobre lo que realmente trata el enfoque de género lo cual provoca el rechazo de estos a implementar algunas estrategias que permitan una mayor participación de las mujeres y esto no solo influye en el número de mujeres en puestos de dirección, sino también disminuyen el número de aliados en la lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres, esto es importante hacerlo notar porque según **Guzmán, Portocarrero (1991)** la lucha por la transformación de las relaciones de género no es asunto que le deba competir solo a la mujer o a las organizaciones que trabajan con ella, sino al conjunto de la sociedad, es un compromiso de instituciones, movimientos de mujeres y hombres.

Lo anterior se relaciona también con lo planteado por **Barrig, Wehkamp (1991)** el cual expone que la falta de información sobre conceptos y propuestas que componen el género provoca actitudes de rechazo en los dirigentes para implementar acciones que permitan una mayor participación de las mujeres en las organizaciones. Esto también confirma nuestra hipótesis que expone que el poco conocimiento que tienen los dirigentes de las organizaciones estatales sobre género provoca su rechazo para implementar estas políticas.

Una de las formas para implementar el género de manera uniforme en todas las organizaciones que plantean los y las representantes de algunas organizaciones, es la creación de metodologías comunes que luego cada organización adapten a sus programas y proyectos, esto coincide con lo planteado por **Moser (1995)** que expone que el análisis del problema y la formulación de políticas apropiadas es insuficiente para lograr el éxito de la planificación de género, por lo que se hace necesario contar también con una metodología adecuada para su implementación esta política, esto facilitaría la traducción de la política a la práctica.

Otra forma de lograr una implementación del enfoque de género de manera uniforme en las organizaciones estatales y no estatales es a través de la

descentralización en la toma de decisiones, darle una mayor presencia a las mujeres en los niveles de toma de decisiones y aumentar las posibilidades de influir en la elaboración de los proyectos institucionales, así como en los beneficiarios de estos.

VIII. CONCLUSIONES

Con el presente estudio sobre los mecanismos implementados por las organizaciones estatales y no estatales para implementar el enfoque de género se concluye lo siguiente:

1. La mayoría de las organizaciones presentan una menor cantidad de mujeres dirigiendo las mismas y aunque han venido aumentando su presencia lo están haciendo en organizaciones que se consideran una extensión del trabajo doméstico.
2. La mayoría de organizaciones estatales carecen de mecanismos para insertar el género, lo cual limita la participación de las mujeres a los cargos de dirección, estas organizaciones, al no contar con estos mecanismos ni poseen las herramientas necesarias que faciliten la integración de las mujeres al campo laboral.
3. Los proyectos productivos que han implementado algunas organizaciones no han tenido el resultado esperado, estos les han ocasionado endeudamiento a l@s beneficiari@s.
4. Existe una marcada diferencia en la aplicación de género que hacen las organizaciones estatales y no estatales, aunque l@s dirigentes de las organizaciones estatales afirman que en estas organizaciones se implementa el enfoque de género, pero se ha comprobado que existe poco conocimiento por parte de los dirigentes de estas organizaciones sobre el tema y sus formas de implementarlo.

IX. RECOMENDACIONES

1. Que las Organizaciones como el Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria (INTA), Ministerio de Agricultura, Ganadería y Forestal (MAGFOR), creen espacios de participación para las mujeres con lo cual se introduzca una nueva visión acerca de cómo involucrar a las mujeres en los programas y proyectos que ejecutan y al mismo tiempo se dé una verdadera implementación del género en tales organizaciones.
2. Que los Movimientos de Mujeres con presencia en el municipio abran más espacios de participación a la familia, para garantizar la equidad y de esta manera garantizar el éxito de los proyectos.
3. Que las Organizaciones Estatales como: Ministerio de Salud (MINSA), Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD), Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria (INTA), creen una política interna que facilite la inserción del enfoque de género.
4. Las Organizaciones que brindan capacitaciones tomen en cuenta la participación tanto mujeres como hombres, esto contribuirá a mejorar las relaciones familiares, empoderar y elevar la autoestima de ambos.
5. Que los Movimientos de Mujeres realicen un proceso de revisión en los procedimientos de selección actuales para determinar a las beneficiarias de futuros proyectos.

6. Que la Coordinadora de Organismos Locales y el Centro de Estudios e Información de la Mujer Multiétnica (CEIMM) de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, organicen encuentros entre organizaciones estatales y no estatales para intercambiar experiencias sobre la aplicación del enfoque de género que permita una mejor implementación del mismo.

X. BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

1. Acevedo, A; Agurto, S; Aguirre, L. (1996). ***Los Derechos de las Mujeres en Nicaragua: Un Análisis de Género***. Managua; Nicaragua: Asociación de Mujeres Profesionales por la Democracia en el Desarrollo. 172p.
2. Barrig, M y Wehkamp, A. (1991). ***Sin Morir en el Intento: Experiencias de Planificación de Género en el Desarrollo***. Lima, Perú: NOBID, Red Entre Mujeres. 281p.
3. Braig, M y Ibarra, R. (1995). ***Mujeres en la Formación Profesional en América Latina; Perspectivas de Género***. Santiago de Chile: Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación. 132p.
4. Chinchetru, F. (1993). ***Economía del Trabajo de las Mujeres***. Vasco: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco. 283p.
5. González, S. (1997). ***Mujeres y Relaciones de Género en la Antropología Latinoamericana***. México: El Colegio de México. 273p.
6. Guzmán, V; Portocarrero, P y Vargas, V. (1991). ***Una Nueva Lectura: Género en el Desarrollo***. Lima, Perú: Entre Mujeres. 431p.
7. IPADE. ***Conozcamos más sobre Género***. Siuna, Nicaragua. 20p.

8. Lagarde, M. (1997). **Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia**. España. 244p.
9. Meynen, W y Vargas, V. (1991). **Sin Morir en el Intento: Experiencias de Planificación de Género en el Desarrollo**. Lima, Perú: NOBID, Red Entre Mujeres. 281p.
10. Moser, C. (1995). **Planificación de Género y Desarrollo; Teoría, Práctica y Capacitación**. Lima, Perú: Red Entre Mujeres. 384p.
11. Palencia, T. (1999). **Género y Cosmovisión Maya**. Guatemala: Proyecto de Desarrollo Santiago, PRODESSA. 110p.
12. PDDH; Procuraduría Especial de la Mujer. (2001). **Capacidad de Incidencia Pública de Mujeres**. Managua, Nicaragua: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. 47p.
13. Programa Regional La Corriente. (1997). **Centroamérica: Las Mujeres en el Espacio Local, Un Diagnóstico Preliminar**. Centroamérica: Programa Regional La Corriente. 178p.
14. Tabora, R. (1992). **Democratizando la Vida; La Propuesta Metodológica de las Mujeres del PAEM**. Honduras: Centro de Comunicación y Capacitación para el Desarrollo COMUNICA. 150p.

MONOGRAFIAS

15. Ruiz, Y y Altamirano, L. (2003). **Factores que Influyen en el Acceso de las Mujeres a los Puestos de Trabajo en Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del Municipio de Siuna en el Año 2001 - 2002**. Siuna,

Nicaragua: Universidad URACCAN, Facultad de Administración de Empresas. 37p.

DOCUMENTOS

16. Estimaciones de Población 2005 a Nivel Municipal: **Oficina de Estadísticas y Censo CNS/INEC, 2004.**

17. Fundación Entre Mujeres. (2004). ***II Seminario de Género e Interculturalidad: Ponencia sobre el Quehacer de la Fundación Entre Mujeres.*** Siuna, Nicaragua: URACCAN. 79p.

18. Grümberg, J. (2004). ***II Seminario de Género e Interculturalidad. Equidad de Género y Diversidad Cultural: Una Contradicción?*** Siuna, Nicaragua: URACCAN. 79p.

19. Karremans, J; Radulovich, R y Lok, R. (1993). ***La Mujer Rural; Su Papel en los Agro sistemas de la Región Semiseca de Centroamérica.*** Costa Rica: Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza, CATIE. 34p.

20. Lagarde, M. (1994). ***Participación Social: Primer Taller a Técnicos del INTA y Polos de Desarrollo: Género en el Desarrollo.*** Nicaragua. 45p.

21. Molina, C. (1999). ***América Latina frente a la Desigualdad. Informe Progreso Económico y Social: “La Entrega de los Servicios Sociales-Modalidades y Cambios Recientes en América Latina”.*** Nicaragua: Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. 108p.

22. Pezzotti, M. (2002). ***Estudio Socioinstitucional del Sistema de Naciones Unidas en Centroamérica desde la Perspectiva de Género.*** México: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). 68p.

23. URACCAN, *Comisión de Género e Interculturalidad del Recinto*. (2002). 40p.

DICCIONARIOS

24. *Diccionario Enciclopédico Espasa Volumen 8*. (1998). España: Espasa Calpe, S. A. 1240p.

25. *Diccionario Enciclopédico Larousse*. (1998). México: Ediciones Larousse. 722p.

ENTREVISTAS

26. Entrevista: *Lic. Adrián Puerta Chavarría*. (2004). Administrador de Proyectos del Movimiento de Mujeres Paula Mendoza Vega. Siuna, Nicaragua.

27. Entrevista: *Lic. Mirna Campbell Larios*. (2004). Miembro del Movimiento de Mujeres Paula Mendoza Vega. Siuna, Nicaragua.

WEB

28. (http://www.cintefor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/seg_ocu.htm). Segregación Ocupacional.

29. (<http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/36/informes4.pdf>). Segregación Horizontal y Segregación Vertical.

30. (<http://www.analitica.com/va/sociedad/articulos/7156509.asp>). Proceso de Incorporación de la Mujer en el Mercado de Trabajo.

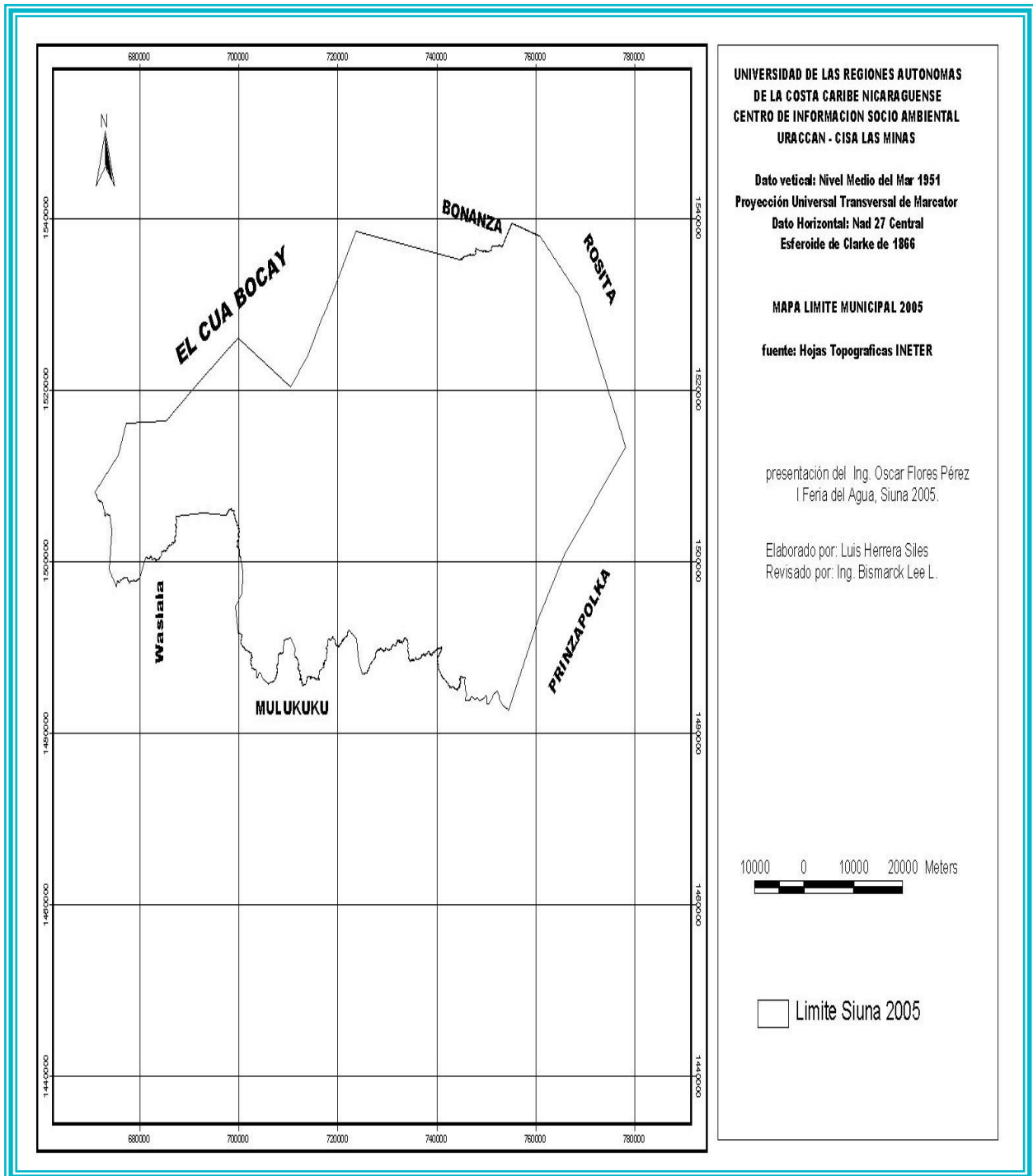
31. (<http://www.ilanud.or.cr/Magistradas/ramos.pdf>), Nicaragua: Educación Jurídica Popular con Perspectiva de Género, Josefina Ramos, Magistrada de la Corte Suprema de Justicia.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN LAS MINAS

ANEXO # 1

MAPA DEL MUNICIPIO DE SIUNA



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN LAS MINAS**

ANEXO # 2

**ENTREVISTA DIRIGIDA A REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES
ESTATALES Y NO ESTATALES**

1. Personas que laboran en la organización

M	H	T

2. ¿De qué manera participan las mujeres y los hombres en la toma de decisiones dentro de la organización?
3. ¿Cómo se están desempeñando las mujeres y los hombres en la organización?
4. ¿Según usted que se toma en cuenta para designar a los/as aspirantes a cargos de dirección?
5. ¿Qué acciones impulsa la organización que representa para abrirle espacios a hombres y mujeres para lograr una participación activa en la toma de decisiones?
6. ¿Quién tiene mayor oportunidad a la hora de acceder a un empleo? ¿Por qué?
7. ¿Qué requisitos se toma en cuenta para optar a un cargo de dirección?
8. ¿por qué cree que algunas mujeres eligen algunas profesiones en comparación con otras?
9. ¿Por qué cree Usted que existan más mujeres y hombres en algunas áreas laborales que en otras?
10. ¿Por qué cree que las mujeres y los hombres elijan algunas profesiones en comparación con otras?
11. ¿En la organización se toma en cuenta la opinión de tod@s l@s integrantes de la directiva o las decisiones las toma el o la president@ de la organización?
12. ¿Qué mecanismos implementa su organización para insertar el género en los programas y proyectos que ejecutan?
13. ¿Existe una estructura interna encargada de impulsar la implementación de género en su organización?
14. ¿Qué actividades desarrolla para la inserción de género en sus programas y proyectos?

15. ¿Usted considera que son las más adecuadas? ¿Por qué?
16. ¿Cree Ud. que con estas actividades las mujeres fortalecen su autoestima?
17. ¿Realizan actividades encaminadas a desarrollar liderazgo e identidad en las mujeres?
18. ¿Cuáles son estas actividades?
19. ¿Cómo es la participación de hombres y mujeres en los programas y proyectos que se llevan a cabo?
20. ¿Quién se encarga de diseñar los programas y proyectos y a quienes están dirigidos?
21. ¿Cómo están diseñados los programas y proyectos que ejecutan?
22. ¿Cree Ud. que es necesario diseñar programas específicos para las mujeres? ¿Por qué?
23. ¿Qué dificultades u obstáculos presenta su organización para la implementación de género?
24. ¿Cómo podrían superarse?
25. ¿Cuenta con aliados como otras organizaciones o personas para implementar el enfoque de género en los programas y proyectos que ejecutan?
26. ¿Qué organizaciones o personas son sus aliados?
27. ¿En qué consiste esta alianza?
28. ¿Cuáles son los proyectos y programas que ejecutan?
29. ¿Cree usted que existe diferencia en la aplicación de género que hacen las organizaciones estatales y no estatales?
30. En caso de existir ¿Cuáles serían?
31. ¿Por qué se dan estas diferencias?
32. ¿Cómo podría aplicarse el género de una manera uniforme en las Organizaciones estatales y no estatales?
33. ¿Qué se puede hacer para lograr una participación equitativa de mujeres y hombres?
34. ¿Cree Ud. que su organización está haciendo lo necesario para permitir una participación equitativa y en igualdad de condición entre hombres y mujeres? ¿Por qué?
35. ¿Su organización toma en cuenta a la población beneficiada para realizar las actividades?
36. ¿Qué actividades desarrolla su organización para apoyar a la mujer?
37. ¿Su organización cumple con los objetivos propuestos para las actividades y proyectos? ¿Por qué?

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN LAS MINAS**

ANEXO # 3

**GRUPO FOCAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES
ESTATALES Y NO ESTATALES**

1. ¿Cuántas personas laboran en esta organización?
2. ¿Cuántos hombres y mujeres laboran en esta organización?
3. ¿Quién toma las decisiones en sus organizaciones?
4. ¿Cuál es el papel de hombres y mujeres en estas organizaciones?
5. ¿Qué acciones impulsa su organización para que los hombres y mujeres participen activamente?
6. ¿Cómo se demuestra esa participación?
7. ¿A qué creen que se debe la mayor o menor presencia de hombres y mujeres en las organizaciones?
8. ¿Existe una estructura interna en su organización encargada de impulsar la implementación de género?
9. ¿Qué actividades desarrollan para insertar el género? ¿Cuáles son estas actividades?
¿Estas actividades creen que desarrollan liderazgo y autoestima en las mujeres?
10. ¿Cree Usted que el enfoque de género se aplica de la misma manera en las organizaciones estatales y no estatales? ¿Por qué?
11. ¿Cree Usted que su organización está haciendo lo necesario para permitir la participación equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN LAS MINAS**

ANEXO # 4

**TALLER DE GÉNERO REALIZADO CON POBLADORES DE LAS COMUNIDADES
BENEFICIADAS CON PROYECTOS O ATENDIDAS POR LAS ORGANIZACIONES YA
SEAN ESTATALES O NO ESTATALES**

PROGRAMA

Palabras introductorias por Juan Granera Mendoza, Estudiante URACCAN Presentación de las participantes

Objetivos del Taller

Exposición sobre las Temáticas

- La Condición de Género Femenino
- La Condición de Género Masculino
- Diferencia entre Sexo y Género

Discusión en grupos y posteriormente plenario sobre las interrogantes planteadas.

Palabras de Agradecimiento por participar en el taller.

Desarrollo del Taller

Palabras introductorias Estudiante URACCAN:

Presentación de las participantes

Objetivos del Taller:

- ❖ Conocer cuales son las organizaciones que trabajan con las comunidades tomadas en cuenta para el estudio.

- ❖ Conocer la percepción de la población acerca del trabajo que realizan las organizaciones que tienen presencia en las comunidades.
- ❖ Describir el impacto que tienen las capacitaciones, talleres y proyectos ejecutados por las organizaciones.

Exposición sobre las Temáticas

- La Condición de Género Femenino
- La Condición de Género Masculino
- Diferencia entre Sexo y Género

Trabajo Práctico:

1. ¿Qué conocimiento tiene acerca del tema género?
2. ¿Qué organizaciones las atiende y en qué consiste esa atención?
3. ¿Con qué proyectos están siendo beneficiadas y cómo valoran estos proyectos?
4. ¿Cómo se seleccionan a las beneficiarias de los proyectos?
5. ¿Considera Ud. que estos proyectos mejoran la situación de pobreza que enfrentan las mujeres dentro de sus comunidades?

Palabras de agradecimiento por participar en el taller:

Gracias por habernos permitido estar con Ustedes y de esta manera hacer posible la realización de nuestro trabajo monográfico ya que sin su aporte y colaboración no hubiese sido posible la recopilación de aspectos tan importantes como la información que nos proporcionaron.

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN LAS MINAS**

ANEXO # 5

**LISTA DE ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES
DEL MUNICIPIO DE SIUNA**

❖ ORGANIZACIONES ESTATALES

1. Instituto Nacional Tecnológico (INATEC)
2. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD)
3. Ministerio de Salud (MINSA)
4. Policía Nacional (PN)
5. Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria (INTA)
6. MARENA – SETAB
7. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Forestal (MAGFOR)
8. Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS)
9. Ministerio de LA Familia (MIFAMILIA)
10. Empresa Nicaragüense de Electricidad (ENEL)
11. Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones (ENITEL)
12. Ejército Nacional
13. Juzgado Local
14. Juzgado de Distrito
15. Alcaldía Municipal
16. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

❖ ORGANIZACIONES NO ESTATALES

1. Centro de Derechos Humanos, Ciudadanos y Autonómicos (CEDHECA)
2. Caja Rural Nacional (CARUNA)
3. Fundación para el Desarrollo Socio-Económico Rural (FUNDESER)
4. Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN)

5. SAVE THE CHILDREN
6. Salud Sin Límites
7. Instituto para la Democracia (IPADE)
8. Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos (UNAG)
9. Programa de Campesino a Campesino (PCAC)
10. Fundación para la Autonomía y el Desarrollo de la Costa Atlántica de Nicaragua (FADCANIC)
11. Unión de Cooperativas Agropecuarias (UCA)
12. Movimiento de Mujeres Paula Mendoza Vega (MMPMV)
13. Movimiento de Mujeres en Defensa de la Vida (MONSEVID)
14. Proyecto Apoyo a la Reactivación Productiva y Habilitación de la Infraestructura Básica para la Seguridad Alimentaria en 14 Comunidades de Siuna

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN LAS MINAS**

ANEXO # 6

**MUESTRA DE LAS ORGANIZACIONES ESTATALES Y NO ESTATALES DEL
MUNICIPIO DE SIUNA**

❖ ORGANIZACIONES ESTATALES

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD)
Ministerio de Salud (MINSA)
Instituto Nacional Tecnológico (INATEC)
Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria (INTA)
Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS)
Ministerio de LA Familia (MIFAMILIA)
Empresa Nicaragüense de Electricidad (ENEL)
Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones (ENITEL)
Policía Nacional (PN)
Ministerio de Agricultura, Ganadería y Forestal (MAGFOR)

❖ ORGANIZACIONES NO ESTATALES

Salud Sin Límites
SAVE THE CHILDREN
Centro de Derechos Humanos, Ciudadanos y Autonómicos (CEDHECA)
Instituto para la Democracia (IPADE)
Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos (UNAG)
Programa de Campesino a Campesino (PCAC)
Fundación para la Autonomía y el Desarrollo de la Costa Atlántica de Nicaragua
(FADCANIC)
Unión de Cooperativas Agropecuarias (UCA)
Movimiento de Mujeres Paula Mendoza Vega (MMPMV)
Movimiento de Mujeres en Defensa de la Vida (MONSEVID)

	<p>permiten la promoción del enfoque de género a lo interno de las mismas, y aumenta el número de mujeres en puestos de tomas de decisiones</p>	<p>proyectos ejecutados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación - Desarrollo de liderazgo - Autoestima - <p>Institucionalización del género</p>	<p>as con proyectos o atendidas por estas organizaciones</p>		
<p>3. Comparar las formas de aplicación de género en las Organizaciones Estatales y no Estatales</p>	<p>- Existe poco conocimiento en los dirigentes de las Organizaciones Estatales sobre género, esto provoca en ellos rechazo para aplicar políticas de género en las mismas organizaciones</p>	<p>- Formas de aplicación de género en Organizaciones Estatales y no Estatales</p>	<p>- Instituciones y movimientos comprometidos en la inclusión de la perspectiva de género</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espacios democráticos creados - Programas para la aplicación del enfoque de género 	<p>Representantes antes de las diferentes Organizaciones Estatales y no Estatales</p> <p>Trabajadores de Organizaciones no Estatales</p>	<p>Entrevista a profundidad</p> <p>Grupo Focal</p>

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN LAS MINAS**

ANEXO # 8

**TRABAJADORES / AS DE LAS ORGANIZACIONES ESTATALES Y NO ESTATALES
DEL ÁREA URBANA EN EL MUNICIPIO DE SIUNA**

Sexo	Organizaciones Estatales	Organizaciones no Estatales	Cantidad total	Equivalente en por ciento
Mujeres	407	36	443	64%
Hombres	222	30	252	36%
TOTAL	629	66	695	100