

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, LEÓN
AREA DE CONOCIMIENTO DE CIENCIAS MEDICAS
AREA ESPECIFICA DE CONOCIMIENTO DE PSICOLOGIA



TESIS MONOGRAFICA PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MAGISTER EN IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y EDUCACIÓN PARA
EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Espacios de participación de las mujeres en la gestión pública de la Alcaldía
Municipal de León Nicaragua, desde un enfoque de igualdad y equidad de género

Línea de Investigación: Población, educación, inclusión social e interculturalidad

AUTORA:

Lic. Guissela María Lacayo Medrano

TUTORA:

Dra. Gladys Merma Molina.
Universidad de Alicante (España)

León, mayo, 2024

2024: 45/19 ¡La patria, La Revolución!

INDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 4 |
| I.- INTRODUCCIÓN | 5 |
| II.- ANTECEDENTES | 6 |
| III.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 8 |
| IV.- JUSTIFICACIÓN | 8 |
| V.- OBJETIVOS | 10 |
| 5.1.- Objetivo general | 10 |
| 5.2.- Objetivos específicos | 10 |
| VI.- MARCO TEÓRICO | 10 |
| 6.1 Marco Legal | 10 |
| 6.2. Importancia de la política de género en la gestión pública | 11 |
| VII.- DISEÑO METODOLÓGICO | 14 |
| Tipo de estudio | 14 |
| Área de estudio | 14 |
| Población de estudio | 14 |
| Cálculo de muestra y muestreo | 14 |
| Fuente de información: | 14 |
| Instrumento | 14 |
| Procedimiento | 15 |
| Análisis de datos | 15 |
| VIII.- RESULTADOS | 17 |
| ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO | 17 |
| ÁMBITO LABORAL | 18 |
| AMBITO PERSONAL Y FAMILIAR | 20 |
| EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO | 22 |
| ANÁLISIS CUALITATIVO | 24 |
| Matriz o tabla de coherencia | 25 |
| ANÁLISIS CUALITATIVO | 26 |
| EXPECTATIVAS Y NECESIDADES MUNICIPALES | 26 |
| IX.- DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | 31 |
| X.- CONCLUSIONES | 33 |

XI.- RECOMENDACIONES34
XII.-REFERENCIAS.....35
XIII- Anexos37

RESUMEN

El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional reconoce en las mujeres su rol estratégico en el desarrollo humano del país. Por ello, fomenta su protagonismo, empoderamiento, autonomía y creatividad emprendedora, para alcanzar una vida digna, brindándoles una atención integral y articulada desde todas las instituciones del Estado y del Gobierno. Objetivo: Identificar los espacios de participación de las mujeres en la gestión pública de la Alcaldía Municipal de León Nicaragua. Metodología: se utilizó el enfoque cuali-cuantitativo (Mixto). En el estudio participaron un total de 25 trabajadores, 13 mujeres y 12 masculinos, el cual corresponde al 10% de la población en estudio. Para el diseño cualitativo se realizó un total de 25 entrevistas en profundidad. Conclusiones: Los trabajadores de la Alcaldía del Municipio de León, según la muestra de investigación, en su mayoría son mujeres entre las edades de 20 a más de 60 años, de estado civil soltera y más de la mitad tiene certificado de licenciatura. En cuanto a los estudios superiores se presentó más frecuencia en hombres; por consiguiente, las mujeres deben continuar especializándose. El nivel de satisfacción es bueno en 5 de cada 10 trabajadores: sin embargo, se encuentran más completamente satisfechos los hombres en comparación con las mujeres. Las mujeres expresan en su mayoría que tienen las mismas posibilidades de ascender. Los hombres manifiestan tener mejor salud física que las mujeres, siendo contrarios los datos al analizar la salud psíquica, puesto que al parecer ellas tienen mejor salud emocional. No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres al considerar que las mujeres tienen las mismas oportunidades de realizarse que los hombres. Asimismo, un tercio de los participantes se han sentido excluidos. Los participantes manifiestan que aún prevalecen desequilibrios en los salarios, así como el machismo y la exclusión en los cargos de dirección.

Palabras Clave: igualdad de género, equidad de género, bienestar, desequilibrios por género

I.- INTRODUCCIÓN

Fundamentado en los preceptos de la Constitución Política, nuestras leyes y los acuerdos Internacionales en materia de género y derechos humanos, el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) a través de la implementación de su Política de Género, fomenta la participación de la mujer en la construcción de una sociedad más justa y con desarrollo socioeconómico. Vamos a consolidar y ampliar la gestión institucional, para seguir restituyendo derechos a más mujeres, en más comunidades, en todos los sectores; sobre la base de la coordinación, comunicación y alianzas institucionales y territoriales, que permita cerrar la Brecha de Género en 2030, como lo pronostica el Foro Económico Mundial. (Naciones Unidas, 2022).

El GRUN reconoce en las mujeres su rol estratégico en el desarrollo humano del país. Por ello, fomenta su protagonismo, empoderamiento, autonomía y creatividad emprendedora, para alcanzar una vida digna, brindándoles una atención integral y articulada desde todas las Instituciones del Estado y del Gobierno (GRUM, 2019).

El Gobierno Municipal de León Nicaragua, con fundamentación jurídica de la Ley 40 y sus reformas del 8 de marzo del año 2012, en su considerando III establece que los Gobiernos Locales son las instituciones del Estado que están más cerca de la gente. La implementación de las prácticas de género en las políticas públicas y en el ámbito local es una estrategia vital para lograr que los intereses, necesidades, preocupaciones y experiencias de las mujeres y hombres sean parte integrante en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, para lograr la equidad de género como elemento de desarrollo, en todas las esferas, a fin de que mujeres y hombres, en igualdad y equidad de condiciones, obtengan beneficios a través de estas políticas. Por ello, es voluntad política del Gobierno promover la igualdad de género. Así lo recoge la Carta Magna de la Nación en su artículo 27, y en la Ley 648 de Igualdad de Derechos y Oportunidades (GRUN, 2012).

En consideración a lo anteriormente expuesto y cumpliendo con el marco jurídico normativo de igualdad y equidad de género, recogida en una política de género nacional, que trabaja el Gobierno de Nicaragua, es necesario robustecer las experiencias de género en un ámbito de desarrollo social, laboral, cultural, local, además en la formulación participativa y

protagónica de mujeres y hombres, así como en el diseño de la Política de Género de la Alcaldía Municipal de León.

La investigación tiene como finalidad determinar los espacios de participación de las mujeres en la gestión pública de la Alcaldía Municipal de León Nicaragua, analizar la igualdad de Género que manifieste el contexto de las mujeres y de los hombres en el ámbito del Concejo Municipal, en el Equipo de Dirección Institucional, direcciones y áreas de la municipalidad y protagonistas de programas y proyectos. Por lo cual se cuenta con el acompañamiento del ministerio de la mujer, de la UNAN León, mediante la unidad de género y de un equipo de servidores públicos municipal coordinados.

II.- ANTECEDENTES

Como antecedentes de esta investigación se mencionan las siguientes acciones, encaminadas a promover la igualdad y equidad de oportunidades en el sector público:

La Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, tiene una Política de Género. Esta Política tiene como propósito articular y elevar la coherencia interna del quehacer de las distintas entidades constitutivas del Poder Judicial de Nicaragua en la protección efectiva de la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos establecidos en la legislación nacional e internacional para las mujeres y los/as niños/as y adolescentes de ambos sexos. La elaboración fue posible con el generoso financiamiento del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) (Corte Suprema de Justicia , 2010).

Política de Género del Poder Legislativo, aprobada en el 2013 Asamblea Nacional de Nicaragua. El documento, según la diputada Montenegro “es un instrumento clave con un conjunto de acciones interrelacionadas a realizarse a corto, mediano y largo plazo para legislar con enfoque de igualdad y equidad de género; y contribuir a la eliminación de los obstáculos que impidan la participación efectiva de mujeres y hombres en la vida política, económica y social del país en general y en el funcionamiento institucional de la Asamblea Nacional en lo particular” (Poder Legislativo, 2016).

Otra experiencia para destacar es el Diagnóstico y Política de Igualdad y Equidad de Género que elaboró la Universidad Nacional de Nicaragua León en el año 2019. Con el objetivo de implementar en la Comunidad Universitaria una cultura y práctica desde la igualdad, equidad, justicia, no discriminación de género en el quehacer institucional, mediante la

docencia, investigación y proyección social y gestión institucional de tal manera que se garantice una educación superior con igualdad y equidad de derechos entre mujeres y hombres (Nicaragua, 2006).

La alcaldesa municipal de Dipilto, hace saber a sus habitantes que el Concejo Municipal de Dipilto. En uso de las facultades que le confiere la Ley No.40 y 261 "Ley de Municipios, Reformas e Incorporaciones", ha aprobado la siguiente: ORDENANZA # 01 030206 Política Municipal de Equidad de Género. Lic. Francys del Carmen Averrúz G., Alcaldesa Municipal Dipilto, N.S. Prof. Fermín Rufino Mejía González, Secretario del Concejo Municipal. Tiene como objeto establecer y promover en el Municipio de Dipilto la Política Municipal de Equidad de Género. Desarrollar una gestión pública municipal encaminada a promover la equidad y la corresponsabilidad entre los géneros, mejorando la condición y posición de las mujeres de todas las edades en el municipio, para que participen en igualdad de oportunidades y beneficios con los hombres en las áreas del desarrollo local (Alcaldía Municipal de Dipilto, 2018).

En el municipio de León, Nicaragua en el año 2018, se realizó una investigación en el marco del proyecto “Desarrollo Económico y Social Sostenible de las familias de Chacra Seca y su entorno”, durante el período 2009 – 2015, para la construcción de una cultura de género, se sistematiza particularmente el proceso desarrollado con mujeres dedicadas a las actividades domésticas, debido a la prioridad para este proyecto partiendo del contexto en que, dedicadas mayormente a las actividades domésticas, representan un sector vulnerable por la condición de género desigual, arraigada en nuestra cultura. La manera en que se conforman los grupos en el territorio, la frecuencia de las reuniones, el rol del facilitador en las distintas fases del proceso analítico colectivo, las distintas estrategias de conducción de grupos de reflexión y de gestión, han permitido a las mujeres organizadas desarrollar habilidades de pensar y actuar sobre su realidad, incidiendo con esta nueva dinámica en la organización y toma de decisiones en el hogar, así como en procesos de aprendizaje colectivo que les ha hecho más activas, propositivas y protagonistas de su propia gestión de cambio. Se ha fortalecido su capital social y humano de manera que lo identifican y utilizan como recursos para enfrentar nuevas problemáticas estratégicas de las mujeres, poco retomadas por ellas (Velásquez, 2018).

III.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A pesar de que contamos con una política de género a nivel nacional, Nicaragua tiene como reto seguir avanzando en la implementación de estas políticas públicas de equidad de género, a nivel local. La elaboración de políticas de género a nivel municipal ha de conducir la voluntad política del Gobierno Revolucionario a concretizar a un nivel más integral la política de género. Donde se sientan visibilizadas trabajadoras, trabajadores, servidoras y servidores públicos, protagonistas de los planes, programas y proyectos emblemáticos. Se debe atender con prioridad la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad. Analizar la comprensión de las dificultades y oportunidades de las mujeres y de los hombres en relación con los conocimientos y habilidades, las condiciones de trabajo, la protección social, las responsabilidades familiares y la toma de decisiones económicas y políticas.

Considerando que el objetivo fundamental de la OIT es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (Organización Internacional del Trabajo, 2017). Por ello, el plan nacional de lucha contra la pobreza y desarrollo humano promueve lograr la igualdad de derechos y la igualdad real entre mujeres y hombres. Esta es prioridad para beneficiar y debe involucrar a toda la sociedad en su conjunto.

Por lo antes mencionado se plantea la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuáles son los espacios de participación de las mujeres en la gestión pública de la Alcaldía Municipal de León Nicaragua?

IV.- JUSTIFICACIÓN

Entre los desafíos principales que enfrentan los países de América Latina, se encuentra avanzar hacia la implementación efectiva de la legislación ya aprobada en los países que han modificado sus marcos normativos, así como garantizar el acceso efectivo de las mujeres a la justicia. Es crucial dotar de recursos públicos a los distintos organismos del Estado para la implementación efectiva de la legislación aprobada recientemente. Junto con ello, algunos países requieren aún armonizar la normativa nacional con el marco internacional, a favor de los derechos de las mujeres y articular la legislación nacional con los niveles subnacionales, como provincias, estados y alcaldías. Además, en algunos países es clara la necesidad de

fortalecer los mecanismos para el adelanto de las mujeres, en términos de otorgarles mayores recursos humanos, políticos y financieros, aumentar su jerarquía y garantizar su sostenibilidad en el tiempo, principalmente por medio de un financiamiento público estable que permita dar continuidad a las políticas, los programas y otras acciones.

Al respecto se plantea como desafío común el fortalecimiento de los sistemas, para el seguimiento de las asignaciones de recursos destinadas a la igualdad de género, así como el desarrollo de mecanismos de evaluación y rendición de cuentas. Junto con ello, se identifica como desafío incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de la planificación nacional y en las estrategias y planes de desarrollo. Un aspecto clave para el diseño de políticas públicas informadas con perspectiva de género es la producción, procesamiento y análisis de las estadísticas (Naciones Unidas, 2019).

La temática que se va abordar en esta investigación es importante ya que, en la Alcaldía Municipal de León, Nicaragua la mayoría de las mujeres ocupan los cargos menos remunerados, por ejemplo, en el área de administración las mujeres están en cargos de conserjes, limpieza oficinas y los de hombres en cargo de vigilancia que ganan mayores salarios netos, esto se debe a los estereotipos de género en los cargos públicos.

Por lo que hace necesario analizar los espacios de participación de las mujeres en la gestión pública de la Alcaldía Municipal de León Nicaragua y de ahí elaborar y aplicar una política institucional, que promueva la justicia social con equidad, con el propósito, que las mujeres que se sientan en la capacidad de ocupar cualquier cargo, lo hagan y es el objetivo de la presente investigación.

La oportunidad de contar con una voluntad política del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, en promover equidad de género, además que las mujeres tenemos la voluntad política nacional e instrumentos jurídicos que respalda y también se cuenta con la voluntad política municipal, en estos momentos que a partir de enero 2023, ha asumido el cargo de Alcaldesa del Municipio una mujer, que es la primera mujer Alcaldesa electa como tal en el Municipio de León, gracias a los avances en tema de género que promueve e impulsa el Gobierno Nacional con el protagonismo de las familias y comunidades.

Una gran oportunidad que existe actualmente es que las mujeres se han empoderados en cargos de elección popular de al menos el 50%, en los espacios de protagonismo, participación y toma de decisiones en el servicio público municipal de Nicaragua. Por

consiguiente, para que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva hace falta no solo aplicar el desarrollo normativo del principio de igualdad, sino sobre todo modificar actitudes, comportamientos, valores, estructuras sociales y formas de organizar los tiempos, que siguen impidiendo actualmente a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos ciudadanos y su participación en la cultura, el trabajo, la economía y la política.

A nivel local se necesita continuar trabajando en un proceso de fortalecimiento del rol protagónico de mujeres y hombres en complementariedad y equidad, cambiando estereotipos, tomando actitudes y prácticas desde la igualdad de oportunidades, justicia social, cultura de paz, empoderamiento de las mujeres, reconociendo el derecho a elegir y el deber de respetar la diversidad, construyendo familias unidas y comunidades sostenibles.

V.- OBJETIVOS

5.1.- Objetivo general

Identificar los espacios de participación de las mujeres, en la gestión pública de la Alcaldía Municipal de León Nicaragua.

5.2- Objetivos específicos

- Conocer la situación laboral de las mujeres en la gestión pública de la Alcaldía Municipal de León.
- Conocer la dinámica personal y familiar de las mujeres que realizan gestiones públicas de la Alcaldía Municipal de León.
- Describir las percepciones que poseen las mujeres, en Alcaldía Municipal de León, sobre exclusión y violencia de género.
- Analizar las expectativas y necesidades municipales identificadas por los trabajadores de la Alcaldía Municipal de León.

VI.- MARCO TEÓRICO

6.1 Marco Legal

Entre las leyes aprobadas por la Asamblea Nacional durante el período 2007-2016 se encuentra la Ley 648. Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades aprobada en el año 2008, en las que se recogen algunas definiciones como igualdad real, entendida como

“Superación de la brecha entre la legislación y las situaciones de hecho en todos los ámbitos de la sociedad.” (Ley 648, 2008, art. 3). Esta ley incluye un capítulo dedicado al ámbito de lo político, destacándose aspectos como el mandato a los partidos políticos para que estos establezcan disposiciones en las que se asegure la participación efectiva de mujeres y hombres en las instancias decisorias a lo interno de sus estructuras. La Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades dio paso para reformar y adecuar algunas leyes específicas en materia de participación política y electoral, con el fin de establecer cuotas electorales paritarias en las elecciones locales y nacionales. Igualmente, en el año 2014 se aprobó la Ley 779.

Ley Integral Contra la Violencia Hacia las Mujeres, por medio de la cual, el Estado penaliza la violencia contra las mujeres y se tipifica el femicidio como delito grave. De igual modo la Ley 792. Ley de Reformas a la Ley 40. “Ley de Municipios” conocido dentro del argot político nicaragüense como la ley 50-50. Nicaragua Ley 790, Ley de Reforma a la Ley 331, “Ley Electoral” 2012 Candidaturas a elecciones municipales y parlamentarias y al Parlamento Centroamericano. La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, (CEDAW). Como marco normativo internacional más importante, para el avance de los derechos humanos de las mujeres, iniciaron en 1979. La CEDAW entró en vigor como Tratado Internacional el 3 de septiembre de 1983 y reafirma la igualdad de derechos del hombre y la mujer, así como el principio de no discriminación. Esta convención sostiene la importancia de modificar los patrones socioculturales de conducta de las personas. (Asamblea Nacional , 2016)

6.2. Importancia de la política de género en la gestión pública

Concepto de política de género: noción de integración de la perspectiva de género, en el conjunto de las políticas, transversalidad en relación con la igualdad. (Real Academia de la Lengua, 2022). Hablar de equidad de género implica crear los sistemas que les permitan a ambos, tener las mismas oportunidades para acceder, usar y controlar derechos, recursos y beneficios. (Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional. (GRUN), 2018)

Una política de género tiene como objetivo principal eliminar prejuicios como los estereotipos de hombres y mujeres. Reconoce que, a pesar de los esfuerzos y avances

realizados, las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones como en los casos de extrema pobreza, donde ellas tienen un limitado acceso a la alimentación, salud, educación, capacitación y oportunidades de empleo. Luego, la Asamblea General de la ONU, en su Resolución A/54/4 del 6/10/1999 adoptó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (Poder Judicial, 2020)

La paridad “uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política, y en las relaciones familiares al interior de los diversos tipos de familias, las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales, y que constituye una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres”, así se acordó en el Consenso de Quito, en el marco de la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en el 2007. En febrero de 2015 en el evento de alto nivel organizado por el Gobierno de Chile y ONU Mujeres de todo el mundo, lanzaron un llamado a la acción en Santiago de Chile:

En concreto, exigimos:

1. Un renovado compromiso político para eliminar los obstáculos aun persistentes y garantizar la implementación plena de las 12 áreas críticas de la Plataforma de Acción de Beijing para 2020.
2. El empoderamiento de las mujeres, el cumplimiento efectivo de los derechos humanos de mujeres y niñas y el fin de la desigualdad de género para 2030.
3. Acabar con la brecha de financiación para la igualdad de género, equiparando los compromisos con los medios disponibles para su cumplimiento.
4. Un liderazgo compartido es fundamental para las generaciones futuras.

Estos antecedentes han sido la plataforma, que ahora en América Latina, el Caribe, y sobre todo en Nicaragua, se esté consolidando la paridad política, la transformación de barreras estructurales, a través de políticas públicas que han venido reduciendo la discriminación de Género.

La crítica de las nociones de desarrollo en términos exclusivamente económicos, la reconceptualización del bienestar y del desarrollo como un proceso complejo que abarcaría mucho más que la renta disponible (Benería, 2005) y la conceptualización del trabajo

doméstico y de cuidados no remunerado como trabajo ha sido esencial en la revalorización de la aportación femenina al bienestar humano. Así la salud, la educación, la libertad, la capacidad para intervenir en la vida pública son, entre otros, elementos fundamentales del bienestar (ONU, 2007).

Concepto de Igualdad de género. Según la Unesco, es “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres" (UNESCO, 2017).

En esta línea, uno de los retos más importantes del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de Nicaragua, es garantizar la igualdad de las mujeres y hombres para hacer efectiva la no discriminación por razones de sexo. Para lograrlo se requiere la adopción de medidas, mecanismos o acciones afirmativas necesarias para fomentar su participación con equidad, en todos los ámbitos de la administración pública (Poder Judicial, 2020).

En Nicaragua a partir del año 2007 se ha valorado la participación de las mujeres como impulsoras de cambios y generadoras de desarrollo, implementando una Política de Género que orienta mecanismos y acciones afirmativas para fomentar la participación de la mujer en la construcción de una sociedad justa y desarrollada socioeconómicamente. En el año 2013 es elevado a rango ministerial al Instituto Nicaragüense de la Mujer INIM, mediante Ley N° 832, Ley de Reforma y Adición a la Ley 290, “Ley de Organización, Competencia y procedimientos del Poder Ejecutivo”.

El Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026 constituye el instrumento rector de la gestión pública, contiene políticas, estrategias y acciones transformadoras que ratifican la ruta de crecimiento económico y la defensa y restitución de los derechos de las familias nicaragüenses, con reducción de la pobreza y las desigualdades. (Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, 2021).

VII.- DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio: En esta investigación se utilizó el enfoque mixto (cuali-cuantitativo). En el diseño cuantitativo se empleó un estudio de tipo descriptivo de corte transversal y para el diseño cualitativo se realizó entrevistas a profundidad y observación no participantes. (Creswell & Creswell, 2018). Este estudio exploratorio analiza la situación de la igualdad de género dentro de los trabajadores de la Alcaldía del Municipio de León.

Área de estudio: la investigación se realizará en la Alcaldía del Municipio de León, el cual se encuentra ubicado contiguo al parque y plaza de la liberación Juan José Quezada y la Basílica Catedral de la Ciudad de León, Nicaragua declarada Patrimonio Histórico de la Humanidad (UNESCO).

Población de estudio: Para ambos diseños de estudio la población estuvo constituida por trabajadores de la Alcaldía de La Ciudad de León, incluyen hombres y mujeres que desempeñan diferente cargo dentro de la comuna.

Cálculo de muestra y muestreo: Para el diseño cuantitativo, se tomó a un total de 25 trabajadores, 13 mujeres y 12 masculinos, el cual corresponde al 10% de la población en estudio. Para el diseño cualitativo se realizaron un total de 25 entrevistas a profundidad a personas que trabajan en la municipalidad.

El muestreo utilizado para el diseño cuantitativo fue no probabilístico por conveniencia. Se encuestó a todo aquel trabajador que tenía disponibilidad y voluntad de responder a las encuestas. Para el diseño cualitativo con la entrevista se utilizó un muestro por conveniencia.

Fuente de información: la fuente de información utilizada en esta investigación fue primaria mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a profundidad.

Instrumento: Para llevar a cabo el estudio cuantitativo, se diseñó una encuesta que consta de cinco secciones. La primera sección recopila datos sociodemográficos, como la edad, sexo, procedencia, estado civil y nivel académico de los participantes, la segunda sección se centra en el ámbito laboral de los sujetos de estudio, mientras que la tercera analiza aspectos personales y familiares. La cuarta sección investiga la exclusión y la violencia de género

entre los trabajadores de la alcaldía municipal de León. Por último, la quinta sección aborda las expectativas y necesidades municipales.

Para el diseño cualitativo se realizaron entrevistas a profundidad a través de un cuestionario elaborado para la presente investigación y así ahondar algunos temas, con concejales y concejalas, directoras y directores, acciones fundamentales que se realizan en la municipalidad para implementar la igualdad de género.

En consecuencia, se abordaron temáticas sobre la perspectiva y política de género, con la finalidad de efectuar un análisis que sirva de fuente con el objetivo de proponer una política de género igualitaria, para mujeres y hombres con inclusión social en la institución, revisión de documentos y estadísticas. El instrumento fue sometido a validación por parte de dos expertos con amplia experiencia en igualdad de género, quienes proporcionaron recomendaciones que fueron incorporadas para asegurar la consistencia interna esperada.

Ética: Se observó la normativa de investigación. Previamente a la aplicación de las encuestas, y a la realización de las entrevistas a profundidad, se pidió consentimiento informado de los servidores públicos. Por respeto a las y los participantes no se publica su identidad de quienes laboran al servicio de la Alcaldía Municipal de León Nicaragua.

Procedimiento

Inicialmente, para recolectar la información que se utilizó, se solicitó autorización a las autoridades principales de la Alcaldía de la Ciudad de León, para obtener el acceso a las instalaciones y personal que están laborando. Posteriormente, se visitó a cada trabajador seleccionado en estudio y se le explicó el objetivo de la investigación, la aplicación de la encuesta fue de manera auto aplicada, sin embargo, se supervisó el llenado de la misma, evitando de esta manera sesgos de recolección de información, cada encuesta aplicada fue revisada, garantizando que no hubiese preguntas faltantes.

Análisis de datos

En el diseño cuantitativo se realizó una base de datos en el programa SPSS, Versión 25, habiéndose calculado los estadísticos descriptivos, como las frecuencias y el porcentaje de las mismas. Igualmente, se realizó un cruce de variables por sexo para analizar la igualdad

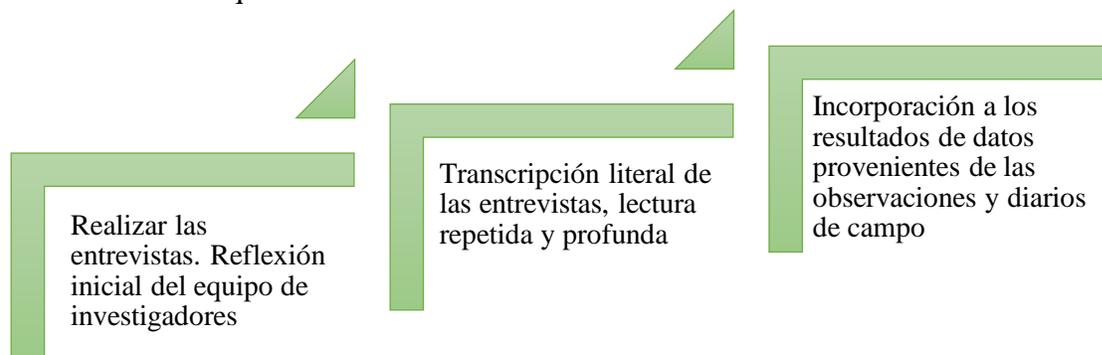
de género. Por su parte, la información cualitativa, recopilada a través de las entrevistas, fueron analizadas siguiendo la lógica inductiva y deductiva del Programa Aquad 7.

Las entrevistas fueron digitalizadas en computadoras con claves de seguridad usando pseudónimos para proteger la identidad de las personas que participaron en las entrevistas. Se tomaron notas sustantivas del entorno y de las observaciones sobre aspectos no verbales (observación) durante las entrevistas. Además de las entrevistas, se utilizó un diario de campo donde se tomaron notas de los hallazgos importantes de la discusión con los participantes.

Para el análisis de las entrevistas, se llevaron a cabo los siguientes pasos:

- Lectura de las entrevistas, mientras se realizaba el trabajo de campo y reflexión inicial del equipo de investigadores, tomando nota de los aspectos de interés para profundizar en las siguientes entrevistas.
- Transcripción literal de las entrevistas, lectura repetida y profunda para agrupar códigos, subcódigos y dimensiones de los datos en los temas planteados con anterioridad y basados en los objetivos del estudio.
- Posteriormente se revisaron e incorporaron a los resultados datos provenientes de las observaciones y diarios de campo.

Gráfico 2. Esquema del análisis de las entrevistas



VIII.- RESULTADOS

ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO

Los análisis sociodemográficos describen datos generales de los participantes de la investigación, encontrando edades con mayores frecuencias de entre 41 a 50 años 40%, en su mayoría femenino 52% y 48% masculino.

En promedio las personas que viven con los participantes son de 4 personas con $DS \pm 2$ personas. Se determinó que el 64% de los participantes conviven entre 1 a 4 personas.

El grupo de edad que más prevalece en grupo del sexo femenino es el de 41 a 50 años 61.5% a diferencia del sexo masculino que es el de 31 a 40 años 41.7%, además el 76.9% de las mujeres viven entre 1 a 4 personas y 50% de los hombres presenta la misma tendencia (Tabla 1).

Tabla 1.

Distribución porcentual de los datos sociodemográficas de participantes en estudio.

N=25

| Variables | Total | | Femenino | | Masculino | |
|--|-------|------------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | N=25 | % | N=13 | % | N=12 | % |
| Edad | | | | | | |
| 20 a 30 años | 3 | 12 | 1 | 7.7 | 2 | 16.7 |
| 31 a 40 años | 6 | 24 | 1 | 7.7 | 5 | 41.7 |
| 41 a 50 años | 10 | 40 | 8 | 61.5 | 2 | 16.7 |
| 51 a 60 años | 6 | 24 | 3 | 23.1 | 3 | 25 |
| Número de personas con las que vive | | | | | | |
| Media | | 4 personas | | 4 personas | | 4 personas |
| Desviación | | 2 personas | | 2 personas | | 2 personas |
| Mínimo | | 1 persona | | 1 persona | | 1 persona |
| Máximo | | 8 personas | | 8 personas | | 8 personas |
| 1 a 4 personas | 16 | 64 | 10 | 76.9 | 6 | 50 |
| 5 a 8 personas | 9 | 36 | 3 | 23.1 | 6 | 50 |

Fuente: Encuesta

La Tabla 2 describe 68% de población participantes tienen un estado civil soltero, seguido de casado 28%. El nivel de educación más prevalente fue el de trabajadores con nivel de licenciaturas 52%, seguido de estudios superiores o universitarios con el 16% y Certificado Graduado Educación secundaria con 12%. El análisis por sexo determina que el 53.8% de

las mujeres son solteras a diferencia del 83.3% de los hombres que presentan mayor porcentaje, el nivel de estudio de licenciatura es más frecuente en mujeres 62.9%, a diferencia del 33.3% de los hombres, sin embargo, únicamente los hombres reportan estudios superiores (Tabla 2).

Tabla 2.

Distribución porcentual de los datos sociodemográficas de participantes en estudio. N=25 (Continuación)

| Variables | Total | | Femenino | | Masculino | |
|---|-------|-----------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | N=25 | % | N=13 | % | N=12 | % |
| Estado civil | | | | | | |
| Soltero | 17 | 68 | 7 | 53.8 | 10 | 83.3 |
| Casado | 7 | 28 | 6 | 46.2 | 1 | 8.3 |
| Pareja de convivencia | 1 | 4 | - | - | 1 | 8.3 |
| Nivel de estudios | | | | | | |
| Certificado de escolaridad educación inicial primaria | 1 | 4 | 1 | 7.7 | - | - |
| Certificado Graduado Educación secundaria | 3 | 12 | 2 | 15.4 | 1 | 8.3 |
| Formación profesional técnico medio | 1 | 4 | 1 | 7.7 | - | - |
| Bachillerato | 2 | 8 | - | - | 2 | 16.7 |
| Superior | 4 | 16 | - | - | 4 | 33.3 |
| Licenciatura | 13 | 52 | 9 | 62.9 | 4 | 33.3 |
| Posgrado | 1 | 4 | - | - | 1 | 8.3 |

Fuente: Encuesta

ÁMBITO LABORAL

Los análisis describen 100% de los trabajadores en situación laboral de empleado, 48% se considera bastante satisfecho con su situación actual de empleado y 28% se siente completamente satisfecho, observando que 23.1% de las mujeres y 33.3% de hombres están completamente satisfecho. El tipo de puesto de trabajo que más predomina es empleado/a (con jefe/a y sin subordinados/as) 76% para ambos sexos.

El 64% tienen más de 5 años en su puesto de trabajo y el tipo de jornada que están realizando en su mayoría es completa 96%, con contratación o cargo de duración indefinida 100% (Tabla 3).

Tabla 3.*Distribución porcentual según ámbito laboral de participantes en estudio. N=25*

| Variables | Total | | Femenino | | Masculino | |
|---|-------|------------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | N=25 | % | N=13 | % | N=12 | % |
| Situación laboral actual | | | | | | |
| Empleado/a | 25 | 100 | 13 | 100 | 12 | 100 |
| ¿Estás satisfecho con su situación actual? | | | | | | |
| Poco | 6 | 24 | 3 | 23.1 | 3 | 25 |
| Bastante | 12 | 48 | 7 | 53.8 | 5 | 41.7 |
| Completamente | 7 | 28 | 3 | 23.1 | 4 | 33.3 |
| ¿Cuánto tiempo lleva en esta situación? | | | | | | |
| Menos de 1 año | 4 | 16 | 2 | 15.4 | 2 | 16.7 |
| De 1 a 5 años | 5 | 20 | 3 | 23.1 | 2 | 16.7 |
| Más de 5 años | 16 | 64 | 8 | 61.5 | 8 | 66.7 |
| ¿Qué tipo de puesto de trabajo ocupa? | | | | | | |
| Empleado/a (con jefe/a y sin subordinados/as) | 19 | 76 | 10 | 76.9 | 9 | 75 |
| Encargado/a, jefe de oficina | 2 | 8 | 2 | 15.4 | - | - |
| Otro | 4 | 16 | 1 | 7.7 | 3 | 25 |
| ¿Qué tipo de jornada realiza? | | | | | | |
| Completa | 24 | 96 | 13 | 100 | 11 | 91.7 |
| Por funciones | 1 | 4 | - | - | 1 | 8.3 |
| Su contrato o cargo es de duración | | | | | | |
| Indefinida | 25 | 100 | 13 | 100 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta

Al evaluar si los trabajadores tienen la posibilidad de conciliar la vida familiar con laboral, el 52% respondieron positivamente siendo más cómodo para las mujeres 61.5% a diferencia de los hombres 41.7%. El 56% expresaron que en la institución en la que ha trabajado se favorece o se ha favorecido la compatibilización de su vida familiar, personal y laboral. El 36% de los trabajadores consideran según su experiencia profesional que con la misma categoría profesional el sueldo es igual. Sin embargo, el 28% de ellos expresan que es inferior. El 68% de los participantes en el estudio consideran que en la institución en la que

trabaja tiene igual posibilidades de ascender las compañeras que los compañeros, datos muy similares se reportan por sexo 69.2% de mujeres versus 66.7% de hombres (Tabla 4).

Tabla 4.

Distribución porcentual según ámbito laboral de participantes en estudio. N=25
(Continuación)

| Variables | Total | | Femenino | | Masculino | |
|--|-------|-----------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | N=25 | % | N=13 | % | N=12 | % |
| ¿Tiene la posibilidad de conciliar la vida familiar con la Laboral? | | | | | | |
| Sí | 13 | 52 | 8 | 61.5 | 5 | 41.7 |
| No | 12 | 48 | 5 | 38.5 | 7 | 58.3 |
| Con su experiencia profesional, considera que con la misma categoría profesional el sueldo es | | | | | | |
| Igual | 9 | 36 | 5 | 38.5 | 4 | 33.3 |
| Inferior | 7 | 28 | 3 | 23.1 | 4 | 33.3 |
| Superior | 3 | 12 | 2 | 15.4 | 1 | 8.3 |
| NC | 6 | 24 | 3 | 23.1 | 3 | 25 |
| En la institución en la que trabaja ¿Tiene las mismas posibilidades de ascender las compañeras que los compañeros? | | | | | | |
| Igual | 17 | 68 | 9 | 69.2 | 8 | 66.7 |
| Inferior | 1 | 4 | 1 | 7.7 | - | - |
| Superior | 2 | 8 | 1 | 7.7 | 1 | 8.3 |
| NC | 5 | 20 | 2 | 15.4 | 3 | 25 |
| En la institución en la que ha trabajado, ¿se favorece o se ha favorecido la compatibilización de su vida familiar, personal y laboral? | | | | | | |
| Si | 14 | 56 | 8 | 61.5 | 6 | 50 |
| No | 7 | 28 | 3 | 23.1 | 4 | 33.3 |
| NC | 4 | 16 | 2 | 15.4 | 2 | 16.7 |

Fuente: Encuesta

AMBITO PERSONAL Y FAMILIAR

Respecto al ámbito personal y familiar se identificó 40% de los trabajadores que valoran su salud física como buena, 38.5% de mujeres se siente regular y 50% de los hombres buena. En relación con la salud psíquica 40% expresan tener buena salud psíquica 46.2% de mujeres expresan tener muy buena y 41.7% de hombres buenas.

Al preguntar el número de hijo se identificó un promedio de 2 hijos por personas, $DS \pm 3$, y al preguntar si el cuidar de sus hijos/as pequeños limita o ha limitado sus proyectos personales

y/o profesionales 92% expresan que no sin embargo son los hombres en 8.3% que expresan que si limita sus proyectos personales versus 7.7% de mueres (Tabla 5).

Tabla 5.

Distribución porcentual según ámbito personal y familiar de participantes en estudio.

N=25

| Variables | Total | | Femenino | | Masculino | |
|--|-------|------------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | N=25 | % | N=13 | % | N=12 | % |
| ¿Cómo valora su salud física? | | | | | | |
| Regular | 9 | 36 | 5 | 38.5 | 4 | 33.3 |
| Buena | 10 | 40 | 4 | 30.8 | 6 | 50 |
| Muy buena | 4 | 16 | 3 | 23.1 | 1 | 8.3 |
| NC | 2 | 8 | 1 | 7.7 | 1 | 8.3 |
| ¿Cómo valora su salud psíquica? | | | | | | |
| Regular | 2 | 8 | - | - | 2 | 16.7 |
| Buena | 10 | 40 | 5 | 38.5 | 5 | 41.7 |
| Muy Buena | 9 | 36 | 6 | 46.2 | 3 | 25 |
| NC | 4 | 16 | 2 | 15.4 | 2 | 16.7 |
| Número de hijos/as | | | | | | |
| Media (Promedio) | | | 2 hijos | | | |
| Desv Estándar | | | 3 hijos | | | |
| Cuidar de sus hijos/as pequeños ¿limita o ha limitado sus proyectos personales y/o profesionales? | | | | | | |
| Sí | 2 | 8.0 | 1 | 7.7 | 1 | 8.3 |
| No | 23 | 92.0 | 12 | 92.3 | 11 | 91.7 |

Fuente: Encuesta

La Tabla 6 describe quienes son las personas que en su mayoría realizan las tareas domésticas expresando en su mayoría mujeres y varones por iguales 44%, al analizar por sexo 53.8% de mujeres consideran mujeres y mujer por igual a diferencia del 33.3% de hombres que opina lo mismo.

Cuando se preguntó si tiene a su cuidado algún familiar dependiente (persona enferma o con discapacidad), 32% constaron afirmativamente. El 20% de los participantes en la investigación expresan que colabora activamente con algún tipo de entidad/asociación/ club como de socialización y político, siendo más los hombres lo que más participan con el 25% (Tabla 6).

Tabla 6.

Distribución porcentual según ámbito personal y familiar de participantes en estudio.
N=25 (Continuación)

| Variables | Total | | Femenino | | Masculino | |
|---|-------|-----------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | N=25 | % | N=13 | % | N=12 | % |
| En casa, ¿quién realiza las tareas domésticas? | | | | | | |
| Yo, vivo sola/solo | 5 | 20 | 2 | 15.4 | 3 | 25 |
| Mujer y varón por igual | 11 | 44 | 7 | 53.8 | 4 | 33.3 |
| Sólo el varón | 1 | 4 | - | - | 1 | 8.3 |
| Sólo la mujer | 3 | 12 | 2 | 15.4 | 1 | 8.3 |
| Más el varón | 1 | 4 | - | - | 1 | 8.3 |
| Más la mujer | 1 | 4 | - | - | 1 | 8.3 |
| Otro | 3 | 12 | 2 | 15.4 | 1 | 8.3 |
| ¿Tiene a su cuidado algún familiar dependiente (persona enferma o con discapacidad)? | | | | | | |
| Si | 8 | 32 | 4 | 30.8 | 4 | 33.3 |
| No | 17 | 68 | 9 | 69.2 | 8 | 66.7 |
| ¿Colabora activamente con algún tipo de entidad/asociación/ club? | | | | | | |
| Si | 5 | 20 | 2 | 15.4 | 3 | 25 |
| No | 20 | 80 | 11 | 84.6 | 9 | 75 |

Fuente: Encuesta

EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Al analizar la situación de los trabajadores en relación a la exclusión y violencia de género que se percibe, el 88% considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades de realizarse que los hombres, 92.3% de mujeres y 83.3% de hombres consideran lo mismo, sin embargo, el 36% de los participantes en la investigación consideran que se ha sentido excluido/a alguna vez, por ser mujer/hombre, siendo 38.6% de las mujeres y 33.6% de hombres, siendo con mayor frecuencias en situaciones como cuando conducen un vehículo 16%, sin embargo esta situación solo se da en mujeres 30.8%, en la administración pública y en los centros de salud y hospitales 8%, y en menor frecuencias en el trabajo 4%. Además, el 40% de los participantes se ha sentido excluido/a por otra razón, como por ser mayor de edad 20% (Tabla 7).

Tabla 7.*Distribución porcentual según exclusión y violencia de género de participantes en estudio.**N=25*

| Variables | Total | | Femenino | | Masculino | |
|--|-------|-----------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | N=25 | % | N=13 | % | N=12 | % |
| ¿Considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades de realizarse que los hombres? | | | | | | |
| Si | 22 | 88 | 12 | 92.3 | 10 | 83.3 |
| No | 2 | 8 | - | - | 2 | 16.7 |
| NC | 1 | 4 | 1 | 7.7 | - | - |
| Se ha sentido excluido/a alguna vez, por ser mujer/hombre | | | | | | |
| Si | 9 | 36 | 5 | 38.5 | 4 | 33.6 |
| No | 16 | 64 | 8 | 61.5 | 8 | 66.4 |
| Situaciones | | | | | | |
| En el trabajo | 1 | 4 | 1 | 7.7 | - | - |
| En la Administración Pública | 2 | 8 | - | - | 2 | 8 |
| En Centros de Salud y Hospitales | 2 | 8 | - | - | 2 | 8 |
| Conduciendo | 4 | 16 | 4 | 30.8 | - | - |
| ¿Se ha sentido excluido/a por otra razón? | | | | | | |
| Si | 10 | 60 | 5 | 61.5 | 7 | 58.4 |
| No | 15 | 40 | 8 | 38.5 | 5 | 41.6 |
| Razones | | | | | | |
| Por ser mayor | 5 | 20 | 1 | 7.7 | 4 | 33.3 |
| Por ser joven | 3 | 12 | 2 | 15.4 | 1 | 8.3 |
| Otras (Por ser mujer) | 2 | 8 | 2 | 15.4 | - | - |

Fuente: Encuesta

La Tabla 8 describe 12% de participantes en la investigación conoce algún caso de violencia de género en el municipio siendo más frecuente en los hombres 16.7% y 7.7% mujeres, al preguntar si conoce los recursos a los que acudir en estos casos, 64% conocen comisarías de la mujer, 20% Ministerio de la Familia, 16% procuraduría de los derechos humanos y 8 % Ministerio de la Mujer y teléfono de atención a las víctimas por violencia de Género.

Tabla 8.

*Distribución porcentual según exclusión y violencia de género de participantes en estudio.
N=25 (Continuación)*

| Variables | Total | | Femenino | | Masculino | |
|--|-------|-------------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | N=25 | % | N=13 | % | N=12 | % |
| ¿Conoce algún caso de violencia de género en el municipio? | | | | | | |
| <i>Si</i> | 3 | 12.0 | 1 | 7.7 | 2 | 16.7 |
| <i>No</i> | 22 | 88.0 | 12 | 92.3 | 10 | 83.3 |
| Conoce los recursos a los que acudir en estos casos | | | | | | |
| <i>Comisaría de la Mujer</i> | 16 | 64 | 9 | 69.2 | 7 | 58.3 |
| <i>Teléfono de atención a las víctimas por violencia de Género</i> | 2 | 8 | 1 | 7.7 | 1 | 8.3 |
| <i>Ministerio de la familia</i> | 5 | 20 | 3 | 23.1 | 2 | 16.7 |
| <i>Ministerio de la Mujer</i> | 2 | 8 | 1 | 7.7 | 1 | 8.3 |
| <i>Procuraduría de los derechos humano</i> | 4 | 16 | 2 | 15.4 | 2 | 16.7 |

Fuente: Encuesta

ANÁLISIS CUALITATIVO

Tabla de coherencia

La información recopilada, sobre las preguntas abiertas, fueron analizadas a través de un proceso inductivo, que ha dado lugar a una tabla de coherencia de códigos y subcódigos.

Tema: Espacios de participación de las mujeres en la gestión pública de la Alcaldía Municipal de León Nicaragua: Desde un enfoque de igualdad y equidad de género 2023

Objetivo: Describir las percepciones que poseen las mujeres, en Alcaldía Municipal de León, sobre exclusión y violencia de género y analizar las expectativas y necesidades municipales identificadas por los trabajadores de la Alcaldía Municipal de León.

Matriz o tabla de coherencia

| Pregunta | Temática | Código | Subcódigos |
|---|---|---|---|
| ¿En la Municipalidad de León, se favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? | 1. Percepciones de las/os participantes sobre la igualdad de género en la Municipalidad de León | 1.1. Sí 1.2. No 1.3. No sé (4) | 1.1.1. Capacitaciones (23) 1.1.2. Respeto a los derechos (17) 1.1.3. Igualdad de derechos (11) 1.1.4. Elección popular (8) 1.1.5. Distribución de cargos públicos (7) 1.1.6. Promover cultura de igualdad (4) 1.2.1. Tabú en igualdad de género (2) |
| ¿Qué se debería hacer para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? ¿Qué acciones/programas/actividades se deberían incluir en la política de género de la Alcaldía Municipal de León? | 2. Propuestas para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres | 2.1. Acciones 2.2. Políticas de género | 2.1.1. Empoderar a las mujeres (15) 2.1.2. Cambios de políticas (7) 2.1.3. Oportunidad para todos (18) 2.1.4. Implementando taller (12) 2.1.5. Distribución de cargos públicos (8) |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | | | <p>2.1.6. Aplicabilidad de igualdad y equidad (19)</p> <p>2.2.1. Promover la presencia de mujeres en cargos de dirección (5)</p> <p>2.2.2. Creación de un órgano rector (1)</p> <p>2.2.3. Mujer tomada en cuenta (11)</p> <p>2.2.4. Condiciones de trabajo con igualdad (7)</p> <p>2.2.5. Divulgación de política (9)</p> |
| ¿Qué situaciones de violencia de género ha experimentado o conoce que ha sufrido alguna persona que trabaja en la Municipalidad? | 3. Experiencias vinculadas con la violencia de género en la Municipalidad | <p>3.1. Exclusión de las mujeres en cargos de liderazgo</p> <p>3.2. Insultos verbales</p> | <p>3.1.1. Exclusión en cargos de dirección (3)</p> <p>3.2.1. Salarios desiguales (8)</p> <p>3.2.3. Por machismo (2)</p> <p>3.2.1. Lenguaje discriminatorio (4)</p> |

ANÁLISIS CUALITATIVO

EXPECTATIVAS Y NECESIDADES MUNICIPALES

El siguiente análisis tiene como objetivo conocer la percepción de género de los trabajadores (a), servidores públicos de la municipalidad de León, esto permitirá establecer una propuesta de Política de Género del Gobierno Municipal, que promueva la igualdad, equidad e

inclusión, que permita forjar trabajadores más comprometidos que irradian en el municipio de León.

Datos generales de los participantes

Se realizó entrevistas con personas que laboran en la Municipalidad de León. A continuación, se hicieron 25 entrevistas a profundidad, a 13 hombres y 12 mujeres entre las edades de 20 a mayores de 60 años, con educación precelente de licenciatura y en algunos casos con nivel de postgrado.

Temática 1. Percepciones de las/os participantes sobre la igualdad de género en la Municipalidad de León

En la Tabla 1 se presenta una síntesis de los hallazgos vinculados con las percepciones de los/as participantes sobre la igualdad de género en la Municipalidad de León.

Tabla 1. Percepciones de las/os participantes sobre la igualdad de género en la Municipalidad de León

| Códigos | Subcódigos | FA | %FA |
|---------------------|--|-----------|------------|
| 1.1. Sí se favorece | 1.1.1. Capacitaciones | 23 | 31.08 |
| | 1.1.2. Respeto a los derechos | 17 | 22.97 |
| | 1.1.3. Igualdad de derechos | 11 | 14.86 |
| | 1.1.4. Elección popular | 8 | 10.81 |
| | 1.1.5. Distribución de cargos públicos | 7 | 9.45 |
| | 1.1.6. Promover cultura de igualdad | 4 | 5.40 |
| 1.2. No favorece | 1.2.1. Tabú en igualdad de género | 2 | 2.70 |
| 1.3. No sé | | 2 | 2.70 |
| Total | | 74 | |

En cuanto a la percepción de las participantes sobre la igual de género en la Municipalidad de León, los participantes afirman mayoritariamente las capacitaciones favorecen en la participación (31.08%), así como el respeto a los derechos a los trabajadores (22.97%), en menor frecuencia se presenta el promover la cultura de igualdad (5.40%).

Es la igualdad de derechos de género tanto de la mujer como el hombre, lo más importante para mí como mujer es la política excelente que tenemos, los mismos derechos en todos los ámbitos tanto laborales, como en el hogar que es bíblico, gálatas 3:28 dice hombre - mujer somos iguales ninguno es más que otro. (Mujer 2)

En lo que respecta las percepciones de las y los participantes sobre la igualdad de género en la Municipalidad de León, que no favorece se identificó la existencia de tabú en la igualdad de género (2.7%).

La Municipalidad ha ubicado a las mujeres en puestos que eran mitos que solo los hombres podían hacer como desempeño en puestos de APF, en la limpieza, ornamentación y otras actividades. (Mujer 12)

Conglomerado de acciones tangibles para la erradicación de estereotipos de género que permanecen en la ciudadanía Nicaragüense. (Hombre 18)

Temática 2. Propuestas para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Las personas entrevistadas dieron a conocer propuestas para avanzar hacia el logro de oportunidades entre hombres y mujeres en la Municipalidad (Tabla 2).

Tabla 2.

Propuestas para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

| Códigos | Subcódigos | FA | %FA |
|-----------------------------|--|-----------|------------|
| 2.1. Acciones | 2.1.1. Empoderar a las mujeres | 10 | 9.17 |
| | 2.1.2. Cambios de políticas | 9 | 8.25 |
| | 2.1.3. Oportunidad para todos | 18 | 16.51 |
| | 2.1.4. Implementando taller | 12 | 11.00 |
| | 2.1.5. Distribución de cargos públicos | 8 | 7.33 |
| | 2.1.6. Aplicabilidad de igualdad y equidad | 19 | 17.43 |
| 2.2. Políticas de género | 2.2.1. Promover la presencia de mujeres en cargos de dirección | 5 | 4.58 |
| | 2.2.2. Creación de un órgano rector | 7 | 6.42 |
| | 2.2.3. Mujer tomada en cuenta | 12 | 11.00 |

| | | |
|--|------------|------|
| 2.2.4. Condiciones de trabajo con igualdad | 5 | 4.58 |
| 2.2.5. Divulgación de política | 4 | 3.66 |
| Total | 109 | |

En lo que refiere a las acciones propuestas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, los participantes consideran fundamentalmente aplicar en las acciones la igual y equidad de género (17.43%), dar oportunidad a todo por igual (16.51%), y además expresaron la importancia de la Implementación de talleres (11.00%).

Si hay más equilibrio entre funcionarios hombres - mujeres, ocupamos cargos importantes en el Concejo Municipal está compuesto 50% hombres y 50% mujeres. (Mujer 5)

La creación de un órgano rector, comisión, que vele por la aplicación de la política de género dentro de la Municipalidad. (Mujer 10)

La Municipalidad está dando más espacios para compañeras mujeres, asuman varios cargos y puestos que antes eran asumidos por hombres. (Masculino 25)

Respecto a la propuesta de política de género en la Alcaldía Municipal de León, se considera que debe de considerar tomar a mujer en cuenta con igualdad (11.00%), creación de un órgano rector (6.42%), así como hacer divulgación oportuna de la política de género (3.66 %)

La Municipalidad ha ubicado a las mujeres en puestos que eran mitos que solo los hombres podían hacer como desempeño en puestos de APF, en la limpieza, ornamentación y otras actividades. (Mujer 20)

En la Actualidad está al frente una mujer en el Área y se trabaja en la equidad de género comfortable. (Hombre 25)

Por supuesto todo depende de la organización de ambos y de la profesionalización. Las mujeres se destacan por ser ordenadas y luchonas por sus hijos, en la actualidad demuestran capacidad laboralmente. (Hombre 24)

Temática 3. Experiencias vinculadas con la violencia de género en la Municipalidad

En cuanto a las experiencias de exclusión de las mujeres en cargos de liderazgo los participantes manifiestan que lo más frecuente es salarios desiguales (29.62%), así como machismo (22.22%) y exclusión en los cargos de direcciones (25.92%) (Tabla 3).

Tabla 3.*Experiencias vinculadas con la violencia de género en la Municipalidad*

| Códigos | Subcódigos | FA | %FA |
|--|---|-----------|------------|
| | 3.1.1. Exclusión en cargos de dirección | 7 | 25.92 |
| 3.1. Exclusión de las mujeres en cargos de liderazgo | 3.2.1. Salarios desiguales | 8 | 29.62 |
| | 3.2.3. Por machismo | 6 | 22.22 |
| 3.2. Insultos verbales | 3.2.1. Lenguaje discriminatorio | 6 | 22.22 |
| Total | | 27 | |

Así, señalan:

Trabajo en equipo, reconocer aptitudes, evitar replicar ideas, evitar el machismo; evitar discriminar el trabajo de la mujer, capacitar a los y las trabajadores en atención y valoración laboral. (Mujer 9)

Tienen las mismas posibilidades de realizarse, sin embargo, hay ocupaciones que eméticamente se les ha dejado sólo a los hombres, (Hombre 18)

Respecto a las experiencias vinculadas a los insultos verbales, se identificó lenguajes discriminatorios (22.22%)

Se debe incluir las prácticas de valores, derechos humanos, equidad de género prevención de violencia, no discriminación. (Mujer 13)

IX.- DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Esta investigación tuvo como objetivo identificar espacios de participación de las mujeres en la gestión pública de la Alcaldía Municipal de León. El estudio se llevó a cabo con la idea de realizar un análisis general sobre igualdad de género: actualmente se ha determinado que las mujeres siguen ganando en todo el mundo espacio en puesto, un 24% menos que los hombres en el mercado de trabajo, las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial y también, por tanto, la mitad de su potencial; sin embargo, la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso social, en 2014, 143 países tenían garantizada en sus Constituciones la igualdad entre hombres y mujeres, pero otros 52 países aún no habían contraído este importante compromiso y el 35% de las mujeres de todo el mundo ha sufrido violencia física y/o sexual a manos de sus parejas o a manos de otras personas.

Por lo expresado anteriormente, la Constitución Política de la República de Nicaragua en su Artículo 27, establece que todas las personas somos iguales ante la ley y que tenemos derecho a igual protección y que no habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social; que en materia de derechos políticos, nuestra Carta Magna establece en su Artículo 48, la igualdad incondicional de todos los Nicaragüenses en el goce de los derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de los deberes y responsabilidades; que existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer. Además, se establece la obligación del Estado de eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los Nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país.

Es importante reportar que, en la Alcaldía Municipal de León, en términos de igualdad de género, en la distribución de puesto y participación de actividades municipales la participación de las mujeres y hombres es del 50%, incluyendo empleados jóvenes y adultas, con estados civiles solteros, y en su mayoría, con Educación Superior.

Al evaluar el nivel de satisfacción de la situación actual de los trabajadores en término laboral donde la gran mayoría trabajadores están muy satisfecho con sus funciones laborales, siendo

más frecuente en las mujeres, quienes más participaron fueron empleados con jefes y son subordinados. Un dato importante que se debe de analizar es que a nivel mundial las mujeres siguen ganando un 24% menos que los hombres en el mercado de trabajo, datos que es muy similar al preguntar cómo considera su sueldo profesional según su sueldo el 28% consideran que es inferior, además de 7 de cada 10 trabajadores sienten que las mujeres tienen las mismas posibilidades de ascenderlas en el ámbito laboral al igual que los hombres.

Estos hallazgos son similares a lo reportado por Alejandra Massolo (2007), donde expresa la mayoría de la población en la región latinoamericana (57%) apoya la idea de que se incremente el número de mujeres que ocupan cargos políticos, en el entendido de que ello conduce a la formación de mejores gobiernos, sesenta y seis de cada cien encuestados y son mejores a la hora de tomar decisiones (85%). Parece haberse generado un importante consenso alrededor de la conveniencia de ampliar la presencia de las mujeres en las esferas de decisión política y, además, que ésta se produzca a corto plazo.

Hay que destacar pocas mujeres se ha sentido excluido/a alguna vez, por ser mujer siendo en las siguientes situaciones: cuando conducen y en los centros hospitalarios. En la Alcaldía de León, se han venido trabajando en equilibrar las funciones distribuida en igual de género, es por esto que la mayoría de los trabajadores de esta Institución, considera que se favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La ONU establece que la igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

Además, la presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones políticas ha sido clave para avanzar en la igualdad de género y la cultura democrática en América Latina y el Caribe. Incidir en las políticas públicas de igualdad de género para el logro de la igualdad sustantiva, es por consiguiente que la administración de la Alcaldía Municipal de León, al evaluar mediante un análisis más cualitativo describe avances sustanciales en situación de igualdad, equidad y de género, entre mujeres y hombres. El estudio también pone de manifiesto cómo los puestos que anteriormente se consideraban sólo para hombres, hoy están

siendo ocupados por mujeres; asimismo, destaca el nivel de satisfacción que tienen las mujeres y hombres en su puesto de trabajo, aunque consideran que siempre es necesario continuar con las capacitaciones y talleres en este ámbito, y sobre todo proponer la creación de bien una unidad de género, política de género que le dé seguimiento a la equidad de género en las funciones de la Alcaldía Municipal de León.

X.- CONCLUSIONES

Los análisis de los resultados dieron salida a las siguientes conclusiones:

- Los trabajadores de la Alcaldía del Municipio de León, según la muestra de investigación en su mayoría son mujeres, de estado civil soltera y más de la mitad tiene certificado de licenciatura. En cuanto a los estudios superiores se presentó más frecuencia en hombres, por consiguiente, las mujeres deben continuar especializándose.
- El nivel de satisfacción de las mujeres es bueno; sin embargo, se encuentran más completamente satisfechos los hombres.
- Las mujeres expresan mejor posibilidad de conciliar la vida familiar con la laboral, en comparación con los hombres, así como también sienten en la Institución en estudio se favorece o se ha favorecido la compatibilización de su vida familiar, personal y laboral.
- Las mujeres expresan en su mayoría, que, según la experiencia laboral, así mismo es el sueldo que reciben y que tiene las mismas posibilidades de ascender.
- Los hombres expresan tener mejor salud física que las mujeres, siendo inverso los datos al analizar la salud psíquicas, teniendo mejor salud las mujeres.
- Son las mujeres las que más consideran que las tareas domésticas deben de ser igual para mujeres y varones, lo que hace concluir que la brecha de desigualdad de responsabilidad en los hogares se mantiene.
- No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, al considerar que las mujeres tienen las mismas oportunidades de realizarse que los hombres, los participantes manifiestan que lo más frecuente es salarios desiguales, así como machismo y exclusión en los cargos de direcciones.
- Muy pocos participantes conocen casos de acoso de violencia; sin embargo, son más los hombres lo que reportan saber de estos casos, y los lugares que son más conocido para

acudir para reportan casos de violencias es: Comisaria de Mujeres, Ministerio de la Familia y Procuraduría de los Derechos Humano.

- Las mujeres consideran que la Alcaldía Municipal de León, ha venido trabajando en establecer un sistema de igualdad y equidad de género, entre sus trabajadoras/es, dando mucha importancia a la participación de las mujeres en los puestos que históricamente era para hombres.
- Es importante efectuar una Política de Género Municipal, que se le de seguimiento, en la Alcaldía Municipal de León.

XI.- RECOMENDACIONES

A la Alcaldía Municipal de León

- 1.- Implementar una Política de Género, que permita anticipar los efectos de las políticas públicas en la desigualdad de oportunidades, de resultados y de trato entre los sexos.
- 2.- Diseñar acciones tendientes a satisfacer las necesidades y los intereses de hombres y mujeres, con enfoque de equidad de género, en la formación técnica, profesional y especializaciones. En cargos de dirección u otras áreas que las mujeres sean tomadas en cuenta en igualdad de condiciones, a través de una política de género, en el servicio público municipal y en la proyección comunitaria en programas, proyectos protagonistas con enfoque de igualdad de género y complementariedad.
- 3.- Proponer en la política, una Unidad de Género funcional, que trabaje en coordinación con el Ministerio de la Mujer, dentro de las instalaciones de la Alcaldía Municipal de León.
- 4.- Realizar taller de formación continua, encuentros, charlas, seminarios a los trabajadores de la Alcaldía, que aborde temas de igualdad y equidad de género.

A los trabajadores de la Alcaldía de León

- 1.- Participar en los talleres, encuentros, charlas, seminarios y programas sobre igual de género, que facilite el Ministerio de la Mujer en coordinación con la Alcaldía Municipal de León.
- 2.- Continuar profesionalizando y empoderándose en especial a las mujeres, que laboran en la Alcaldía Municipal de León

XII.-REFERENCIAS

- Alcaldía Municipal de Dipilto. (2018). Ley No.40 y 261 "Ley de Municipios, Reformas e Incorporaciones", ha aprobado la siguiente: ORDENANZA # 01 030206 Política Municipal de Equidad de Género. Nicaragua.
- Asamblea Nacional. (2016). *La Ley 648. Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades aprobada en el año 2008.*
- Corte Suprema de Justicia. (2010). *Política de género.* Nicaragua.
- Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional. (GRUN). (2018). Política de género. GRUN.
- Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional. (2021). *Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026.* GRUN.
- GRUN. (2012). *Normas Jurídicas de Nicaragua, Texto de la ley n°. 40, Ley de Municipios con reformas incorporadas.* GRUN.
- GRUN. (2019). *Informe Nacional sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.* GRUN.
- Naciones Unidas. (2019). *Igualdad de género y desarrollo sostenible: desafíos de la Agenda 2030.* ONU.
- Naciones Unidas. (2022). *Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022 - 2026 de Nicaragua.* ONU.
- ONU. (2007). *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Mecanismo de aceleración de la participación política de las mujeres en América Latina, República Dominicana y Haití.* ONU.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Igualdad de género.* UNESCO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo.* OIT.
- Poder Judicial. (2020). *Política de igualdad de género.* Nicaragua.

- Poder Legislativo. (2016). *Política de género del poder legislativo instrumento clave para enfrentar la desigualdad 14 junio 2016*. Nicaragua.
- Real Academia de la Lengua. (2022). *Diccionario de la lengua española (DLE)*. RAE.
- Republica de Nicaragua. (2006). *Política municipal de equidad de género ordenanza # 01 030206, Publicada en La Gaceta No. 71 del 10 de abril del 2006 Tele-fax:0732-2437*. Nicaragua.
- Roig-Vila, R. (2018). *El compromiso académico y social a través de la investigación e innovación educativas en la Enseñanza Superior*. Octaedro.
- Velásquez, E. (2018). Empoderamiento de mujeres rurales de la comarca Chacraseca del municipio de León-Nicaragua, para la construcción de una cultura de género, mediante el dispositivo metodológico implementado por el Centro de Promoción, Asesoría en investigación Desarrollo. *Revista Científica de la UNAN-León*, 9(1), 33-42.

XIII- Anexos

La estructura del instrumento fue la siguiente:

Encuesta:

Lugar de realización _____ Fecha realización_____

A. Datos generales:

1. Edad: 20-30 años _____; 31-40 años _____; 41-50 años _____

50 años a 60 años _____ ; de 60 años a más _____

2. Sexo: Femenino _____; Masculino _____

3. N° de personas con las que vive (contándose a usted) (unidad de convivencia): _____

4. Nacionalidad: _____

5. Tiempo que reside en el municipio: _____

6. Estado civil:

Soltero/a _____ Casado/a _____

Viudo/a _____ Separado/a o divorciado/a. _____

Pareja de hecho. _____ Pareja de convivencia. _____

7. Nivel de estudios:

Certificado de escolaridad Educación inicial primaria. _____

Certificado escolaridad Educación secundaria. _____

Formación profesional técnico medio _____

Bachillerato _____.

Técnico Superior. _____

Licenciatura _____

Posgrado_____

Otro_____

B. Ámbito laboral:

8. Situación laboral actual

Empleado/a _____ Cargo de elección popular _____

Otra_____

8.1 ¿Estás satisfecho con su situación actual?

Nada_____ Poco_____

Bastante_____ Completamente_____

9. ¿Cuánto tiempo lleva en esta situación?

Menos de 1 año _____

De 1 a 5 años _____

Más de 5 años_____

10. ¿Qué tipo de puesto de trabajo ocupa?

Empleado/a (con jefe/a y sin subordinados/as)._____

Encargado/a, jefe de oficina_____

Otro_____

11. ¿Qué tipo de jornada realiza?

Completa_____

Por funciones_____

12. Su contrato o cargo es de duración temporal o indefinida:

Temporal _____

Indefinida_____

**13. ¿Tiene la posibilidad de conciliar la vida familiar con la
Laboral?**

Sí (pasa a la 15)

No (contesta la 14.1)

14.1 ¿Por qué? (máximo tres)

- Todas las tareas del hogar recaen sobre mí. _____
- Llego cansado/a a casa. _____
- Horario de trabajo irregular. _____
- No hay facilidades laborales para la conciliación. _____
- No dispongo de tiempo libre. _____
- El horario laboral es incompatible con la familia. _____
- Otras: _____

15. Con su experiencia profesional, considera que con la misma categoría profesional el sueldo de las compañeras comparado con los compañeros es:

- Igual _____
- Inferior _____
- Superior _____
- NC _____ 16.1 ¿Sabe por qué? _____

16. En la institución en la que trabaja ¿Tiene las mismas posibilidades de ascender las compañeras que los compañeros?

- Igual _____
- Inferior _____
- Superior _____
- NC _____ 17.1. ¿Por qué? _____

17. En la institución en la que ha trabajado, ¿se favorece o se ha favorecido la compatibilización de su vida familiar, personal y laboral?

- Sí _____
- No _____
- NC _____

18.1 ¿Cómo? _____

C. Ambito personal y familiar:

19. ¿Cómo valora su salud física?

- Muy mala _____

Mala_____

Regular_____

Buena_____

Muy buena _____

19.1. ¿Por qué?_____

20. ¿Cómo valora su salud psíquica?

Muy mala_____ Mala_____

Regular _____ Buena _____ Muy buena_____

20.1 ¿Por qué?_____

21. Número de hijos/as: (0, pasar a 24) _____

22. Si tiene hijos pequeños, ¿quién los atiende normalmente cuando trabaja?_____

23. Cuidar de sus hijos/as pequeños ¿limita o ha limitado sus proyectos personales y/o profesionales?

Sí. _____

No. _____

Sólo en algunos aspectos. ¿Cuáles?_____

NS_____ /NC_____

24. En casa, ¿quién realiza las tareas domésticas?

Yo, vivo sola/solo. _____ Mujer y varón por igual. _____

Sólo el varón _____ Sólo la mujer. _____

Más el varón _____ Más la mujer. _____

Personal doméstico. _____ Otros _____

25. ¿Tiene a su cuidado algún familiar dependiente (persona enferma o con discapacidad)?

Sí _____ 25.1 Indicar quién:

Hijo/a _____

Padre/madre _____ Abuelo/a _____

Otro _____

25.2 ¿Quién lo atiende normalmente? _____

26. ¿Colabora activamente con algún tipo de entidad/
asociación/ club?

Sí. _____ No. _____ 26.1 De qué tipo: _____

26.2 Tiempo de participación: _____

D. Exclusión y violencia de género:

27. ¿Considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades
de realizarse que los hombres?

Sí. _____

No. _____

NS /NC _____

29. Se ha sentido excluido/a alguna vez, por ser mujer/hombre en:

En el trabajo _____ En la familia. _____

En la Administración Pública. _____ En Centros de Salud y
Hospitales. _____

En actividades de ocio. _____ Conduciendo. _____

Otras _____

30. ¿Se ha sentido excluido/a por otra razón?

Por ser mayor. _____ Por ser extranjero/a. _____

Por tener una discapacidad. _____ Por ser joven. _____

Por mi físico. _____ Otras _____

31. ¿Conoce algún caso de violencia de género en el
municipio?

Sí _____

31.1. ¿Cuántos? _____

No. _____

NS /NC _____

32. Conoce los recursos a los que acudir en estos casos:

Comisarias de la Mujer _____

- Teléfono de atención a las víctimas por violencia de Género_____
- Ministerio de la familia_____
- Ministerio de la Mujer_____
- Procuraduría de los derechos humanos_____
- Otros_____

E. Expectativas y necesidades municipales:

33. ¿Considera que, en la Municipalidad de León, se favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

34. ¿Me podría indicar actuaciones concretas que usted piensa que se deberían de hacer para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

35. Explique alguna situación de violencia de género que haya usted experimentado o que conozca que ha sufrido alguna persona que trabaja en la Municipalidad.

36. Según su opinión ¿Qué acciones/programas/actividades se deberían incluir en la política de género de la Alcaldía Municipal de León?

Entrevistas personales

A. Datos generales:

1. Edad: 20-30 años _____; 31-40 años _____; 41-50 años _____

50 años a 60 años _____ ; de 60 años a más _____

2. Sexo: Femenino _____; Masculino _____

3. Estado civil:

Soltero/a _____ Casado/a _____

Viudo/a _____ Separado/a o divorciado/a. _____

Pareja de hecho. _____ Pareja de convivencia. _____

4. Nivel de estudios:

No sabe leer y/o escribir. _____

Certificado de escolaridad educación inicial primaria. _____

Certificado Graduado Educación secundaria. _____

- Formación profesional técnico medio _____
- Bachillerato _____.
- Superior _____
- Licenciatura _____
- Posgrado _____
- Otro _____

5. Cargo que ocupa en el Municipio:

Preguntas de la entrevista

1. ¿Conoce la Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional Nicaragua? Explique qué es, desde su punto de vista, lo más importante de dicha política.

2. Desde su punto de vista y partiendo de su experiencia en el municipio de León, con los ciudadanos, ciudadanas, ¿considera que la política de género del GRUN, ha mejorado la situación de la mujer en la municipalidad? ¿Por qué?

3. ¿Considera que tienen las mismas oportunidades de realizarse los hombres que las mujeres? ¿Por qué? ¿En qué ámbito considera que tienen/no tienen las mismas posibilidades?
4. ¿La Municipalidad de León, ¿qué ha hecho y hace por mejorar la Igualdad entre hombres y mujeres? ¿Cómo?
5. ¿Considera necesario implementar políticas de género en el quehacer diario de la Municipalidad? ¿Por qué?, ¿Cuáles?
6. ¿Qué tipo de acciones/programas/actividades realizaría para la mejora de la Igualdad de Oportunidades?
7. Actualmente, ¿se está trabajando en su área para mejorar la igualdad entre mujeres y hombres? ¿De qué manera?
8. ¿Ha puesto en marcha alguna acción enmarcada en la política de género GRUN en su área? ¿Cuál? ¿Cómo?
9. Dentro de su área, ¿tienen algún procedimiento para mantenerse informado respecto de programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa relativa a igualdad entre mujeres y hombres?
10. ¿Considera necesario introducir acciones/programas/actividades específicas para mujeres? ¿Por qué? ¿Cuáles?
11. ¿Qué acciones/programas/actividades realizaría para la elaboración de una política de género municipal de León?

¡¡Muchas Gracias!!