

Material de Apoyo



Módulo de Capacitación Regional



Ministerio Federal
de Cooperación
Económica y Desarrollo
de Alemania (BMZ)



Este Módulo Regional fue elaborado con base en el Módulo “Violencia de Género y Seguridad Ciudadana” de la Policía Nacional de Nicaragua

Edición general al cuidado de Proyecto de Promoción de Políticas de Género/GTZ - Nicaragua

Responsable:

Marion Bihler

*Coordinadora Proyecto de Promoción
de Políticas de Género/GTZ - Nicaragua*

Coordinación:

Integrantes de la Unidad Técnica de Gestión del Proyecto Regional “Enfoque de género en la modernización de las instituciones policiales y en la seguridad ciudadana”

Sub Comisionado Augusto Cotto Castañeda

Secretario Ejecutivo de la Policía Nacional Civil de El Salvador. Secretario Regional de la Comisión de Jefes y Jefas de Policía de Centroamérica y el Caribe (2001).

Comisionado Alvis Santana Castillo

Sub Director General de la Policía Nacional de Panamá. Secretario Regional de la Comisión de Jefes y Jefas de Policía de Centroamérica y el Caribe (2002).

Comisario de Policía

Carlos Honnathan Varela Figueroa

Secretario Ejecutivo de la Policía Preventiva de Honduras. Secretario Regional de la Comisión de Jefes y Jefas de Policía de Centroamérica y el Caribe (2003).

Comisionada Mayor® Mirna Mendoza López

Comisionada Mercedes Ampié

SubComisionada Francisca Torres

SubComisionado Rafael Mendoza Hidalgo

SubComisionada Martha Picado

Policía Nacional de Nicaragua

Miriam Díaz Rodríguez

Johanna Willems

*Asesoras Proyecto de Promoción de Políticas de Género/
GTZ - Nicaragua*

Adaptación y Revisión técnica:

Gustavo Pineda

Olimpia Torres

Christine Brendel

Edición:

Mara Martínez

Ligia Gutiérrez

Violeta Otero

*Asesoras Proyecto de Promoción
de Políticas de Género/GTZ - Nicaragua*

Colaboración:

Jefas Policiales Delegadas Propietarias al Consejo de Coordinación Regional de Género de la Comisión de Jefes y Jefas de Policía de Centroamérica y el Caribe:

Licenciada Alba María Solano Chacón

Organismo de Investigación Judicial de Costa Rica

Sargento Ericka Madriz Chinchilla

Fuerza Pública de Costa Rica

Sub Comisionada Alicia Orbelina Méndez Benítez

Policía Nacional Civil de El Salvador

Comisaria Milagro López Aguilar

Policía Nacional Civil de Guatemala

Comisionada Mirna Suazo Rivera

Policía Nacional Preventiva de Honduras

Comisionada General Ana Julia Guido Ochoa

Policía Nacional de Nicaragua

Inspectora Yadira Castro Maldonado

Policía Técnica Judicial de Panamá

Comisionada Linda Moreira de Garrido

Policía Nacional de Panamá

General Daysi Liriano Paulino

Policía Nacional de República Dominicana

Jefes y Jefas de la Policía Nacional de Nicaragua participantes en el VI Curso de Postgrado sobre Administración Policial (Instituto de Estudios Superiores - 2003).

Jefes y Jefas de instituciones policiales de Centroamérica y el Caribe participantes del Primer Curso de Postgrado Formador/a de Formadores/as de Género (2002 - Instituto de Estudios Superiores - Policía Nacional de Nicaragua).

Diseño de Portada: ARCO Producciones, S. A.

Diseño y Diagramación: ARCO Producciones, S. A.

Ilustraciones: Lonnie Martín Ruiz Gómez

Impresión: Servicios Gráficos TMC

Primera Edición: 3,000 ejemplares

Impreso y hecho en Nicaragua

Managua, Nicaragua, 2004.

ISBN: 99924-0-306-3 (Obra completa)
99924-0-317-9 (Vol. 4)

Hecho el Depósito Legal: Mag-0068-2004

Este Módulo ha sido posible gracias al auspicio del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH (Cooperación Técnica Alemana) a través del Proyecto de Promoción de Políticas de Género - Nicaragua, Proyecto de Equidad de Género en el marco de los Acuerdos de Paz - Guatemala y el Proyecto Sectorial Lucha contra la Trata de Mujeres por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ).

Esta publicación puede ser reproducida parcial o totalmente con el único requisito de citar fuentes.

Proyecto de Promoción de Políticas de Género/GTZ. De la Embajada de Alemania 4 cuadras abajo. Apartado postal 489, Managua, Nicaragua. Correo electrónico: genero@ibw.com.ni. Página web: www.gtzgenero.org.ni

Contenido

EJEMPLOS DE DINÁMICAS

1. Presentación
2. Rompe-hielo
3. Animación

CUESTIONARIOS

- No. 1 Actitudes frente a las relaciones de género
- No. 2 ¿De dónde viene la violencia?
- No. 3 ¿Cuáles son las formas de la violencia?

LÁMINAS

- No. 1 Realidades de mujeres y hombres. Las mujeres en el mundo
- No. 2 Realidades de mujeres y hombres. Centroamérica y el Caribe
- No. 3 Realidades de mujeres y hombres. Centroamérica y el Caribe
- No. 4 Realidades de mujeres y hombres. Centroamérica y el Caribe
- No. 5 Realidades de mujeres y hombres. Centroamérica y el Caribe
- No. 6 ¿Cómo se construyen las desigualdades de género?
- No. 7 Diferencias entre sexo y género
- No. 8 La socialización
- No. 9 Los estereotipos
- No. 10 División genérica del trabajo
- No. 11 Los mandatos de género más importantes y generales
- No. 12 Sexismo y discriminación
- No. 13 Definición del enfoque de género
- No. 14a ¿Qué hacer para enfrentar el sexismo y la discriminación de género?
- No. 14b ¿Qué hacer para enfrentar el sexismo y la discriminación de género?
- No. 15 Estado de la región frente a los instrumentos internacionales
- No. 16a Modernización institucional. Principales elementos de la modernización policial en la región centroamericana y del Caribe

- No. 16b** Modernización institucional. Principales elementos de la modernización policial en la región centroamericana y del Caribe
 - No. 17** Desigualdades de género en las instituciones policiales de Centroamérica y el Caribe
 - No. 18** La cultura organizacional y la promoción del cambio
 - No. 19** Procesos de cambio institucional
 - No. 20** Resistencias frente al cambio
 - No. 21** Condiciones facilitadoras del cambio
 - No. 22** Conceptos de violencia
 - No. 23** El ciclo de la violencia conyugal
 - No. 24a** Ideas o estereotipos acerca de la violencia conyugal
 - No. 24b** Ideas o estereotipos acerca de la violencia conyugal
 - No. 25** Ruta del tráfico de personas en la región
 - No. 26** Causas y factores que inciden en la violencia de género
 - No. 27** Impactos y consecuencias de la violencia de género
 - No. 28** Dimensiones del problema de la violencia en el mundo
 - No. 29** Dimensiones del problema de la violencia en el mundo
 - No. 30** Impactos económicos y sociales de la violencia
-

Ejemplos de dinámicas

1. DINÁMICAS DE PRESENTACIÓN

Tienen como objetivo que el grupo se conozca, fomentar la comunicación grupal y establecer clima de confianza. Se pueden realizar de varias formas:

- ▶ La más simple es que cada participante hable de sí, diga su nombre y qué hace. Esta dinámica suele ser muy formal y poco interesante, pero muy rápida. Generalmente no logra crear un clima de distensión, pues el grupo se mantiene muy formal; a menos que el/la facilitador/a maneje con humor y perspicacia las presentaciones.
- ▶ Una variante puede ser que cada quien diga sólo su nombre y hable de sí mismo/a, diciendo si le gusta su nombre o no, quien se lo puso. Resultan situaciones divertidas que ayudan a crear un ambiente cálido en el grupo.
- ▶ Otra dinámica de presentación consiste en pedir a cada participante que escoja a una persona que no conozca y que le haga una entrevista corta, para saber lo más posible acerca de ella. Se da un tiempo prudencial, las parejas se entrevistan mutuamente y luego, en plenaria, cada participante presenta a su pareja. Para hacerlo como un juego se puede hacer una pelota de papel, tirársela uno a otro, y cada vez que le agarre alguien le toca presentar a su pareja.
- ▶ Una dinámica muy animada de presentación es la siguiente: todos los miembros del grupo escriben su nombre en una tarjeta grande y se la pegan al pecho, caminan por el centro del salón de trabajo y se detienen, se hablan en parejas y grupos, se trata de que todos logren al menos contactar a algunos miembros del grupo. Después cada cual deja su tarjeta en una mesa, el/la facilitador/a va sacando tarjeta por tarjeta y le pide al grupo que identifique a quién corresponde la tarjeta.

2. DINÁMICAS ROMPE-HIELO

Se utilizan cuando se observa que el grupo necesita un calentamiento para iniciar en las actividades de aprendizaje y crear así un ambiente más propicio a la participación individual.

- ▶ Una dinámica rompe-hielo muy sencilla es leer una historia o relato con contenido que exprese valores humanos en general o relativos al tema del curso. Después pueden hacerse comentarios o no. Se hace muy rápido y requiere tener la lectura previamente.
- ▶ La dinámica del lazarillo. Es más compleja, requiere tiempo y un espacio amplio, puede hacerse fuera del local. Se forma una fila de parejas, se les pide a uno de los miembros de la pareja que haga de ciego (si es posible que se venda los ojos con un pañuelo) y el otro hará de lazarillo, es decir, será su guía. Las parejas caminan en fila, siguiendo al facilitador/a que tratará de llevarlos por lugares sinuosos y con algunos obstáculos. La única consigna que se le da al lazarillo es que trate de conducir lo mejor posible a su pareja. A los 10 minutos, se intercambian los roles. Después, en plenaria, se hacen los comentarios sobre cómo lo vivieron, qué moralejas trae.
- ▶ Otra dinámica rompe-hielo se llama “ofrezco y pido”. Cada cual pone en la parte superior de un papel la palabra PIDO y en otro la palabra OFREZCO, anota lo que pide a los demás en el curso o taller y lo que ofrece. Después cada participante se pega una hoja en el pecho y otra en la espalda. Todos/as circulan por el salón, caminan, se tropiezan unos con otros y leen mutuamente el contenido de los papeles.
- ▶ La dinámica de los miedos: cada participante escribe en un papel “lo que me da miedo en este grupo es...” completando la frase según su temor. Esta actividad es individual y discreta. Después cada uno deja su papel, anónimo, en una caja en el centro del local. Cada miembro del grupo lee lo que otro ha escrito, sin saber quién es, y trata de explicar con sus palabras los miedos de esa persona.
- ▶ Un último ejemplo sería el siguiente: el grupo sentado en círculo, el/la facilitador/a le pide a los/as participantes que muestren tres objetos que llevan consigo, cada cual habla de por qué y para qué lleva esos objetos.

3. DINÁMICAS DE ANIMACIÓN

Son útiles en momentos de cansancio o de decaimiento del grupo, sirven para elevar el ánimo y la participación.

- ▶ Una dinámica de animación rápida y sencilla: el/la facilitador/a hace chistes y/o le pide al grupo hacer una ronda de chistes.
- ▶ El/la facilitador/a trae acertijos, rompecabezas, problemas, etcétera, de solución individual o grupal; que sean atractivos y que activen a los/as participantes.
- ▶ El baile interrumpido: se pone a bailar a todos los miembros del grupo y cuando la música pare todos quedan inmóviles, quien se mueva sale, gana la pareja finalista.
- ▶ Una variante puede ser, uno/a baila con escoba, el resto son parejas, cuando pare la música se intercambian las parejas, el que se quede con la escoba dos veces se le da un castigo “broma”.
- ▶ Se escriben cadenas de I y de O en la pizarra, por ejemplo:

IIOOOIOOI

IIIOOOOIOIOIO

OIOOOIIOOIIOIOIOOOOOIIIIIOIOIOIIIIIOOIOI

Y así sucesivamente, las cadenas de arriba más simples que las de abajo, se les pide al grupo que ante una I aplaudan una vez, y ante una O den un golpe en el piso con ambos pies.

El/la facilitador/a va presentando las cadenas y hasta que no hacen bien una cadena no pasa a la de abajo, el grupo debe coordinarse. Resulta divertido pues el facilitador puede ir cada vez más rápido, crear confusiones, etcétera.

- ▶ Otras dinámicas de animación pueden consistir en hacer ejercicios o movimientos en el lugar, ante ciertas señales del facilitador/a; o bailar en la silla, con música.
 - ▶ Una variante puede ser pedir que alguien cante, que recite, o que trate de hacer una representación mímica.
-

Cuestionario No. 1

ACTITUDES FRENTE A LAS RELACIONES DE GÉNERO: GUÍA

Objetivos

1. Comprender que el concepto de género es una construcción social de la que todos participamos y que, por lo tanto, podemos transformar.
2. Permitir la confrontación de diferentes puntos de vista con respecto a las relaciones de género y analizarlos desde el punto de vista de la equidad.

Tiempo: 1 ó 2 horas

Método: desarrollo individual del cuestionario y discusión en sub-grupos, plenaria de conclusiones.

Materiales: cuestionario para cada participante, matriz de respuestas, papelógrafo y marcadores.

Guía:

1. Explicar los objetivos del cuestionario, haciendo énfasis en que lo importante es expresar el punto de vista personal.
2. Repartir el cuestionario y explicar la forma de responderlo. Cada persona debe resolverlo en un tiempo máximo de 20 minutos.
3. Dividir al grupo en sub-grupos de 4 a 6 personas. Pedirles que analicen el conjunto de las respuestas al cuestionario. Para esto, indicarles el uso de una matriz en la que se reúnan las respuestas del grupo, como se muestra en el ejemplo.

	1	2	3	4	5
TA					
RA					
RD					
TD					

Ejemplo: para la pregunta No. 1, se pregunta al grupo quiénes están totalmente de acuerdo (6), quiénes relativamente de acuerdo (8), quiénes relativamente en desacuerdo (3), quiénes totalmente en desacuerdo (2), y se hace explícito cómo para la mayoría del grupo, la responsabilidad de la crianza de los/as hijos/as recae en la madre.

4. Con base en el cuadro resultante, cada grupo debe analizar:

¿Cuáles son las preguntas en las que hay mayor consenso? ¿Por qué se respondió de esta manera?

¿En qué preguntas no hay consenso? ¿Qué argumentos tienen las personas que respondieron de manera diferente a estas preguntas?

¿Qué conclusiones se pueden sacar del análisis del cuadro y de la discusión de los puntos anteriores?

5. Presentación en plenaria del cuadro de respuestas resultante y de las conclusiones de cada grupo.
6. Cerrar el ejercicio señalando las tendencias existentes en el trabajo de los grupos y la diversidad de puntos de vista sobre lo que se considera apropiado para las mujeres y lo que se considera apropiado para los hombres. Presentar el concepto de género o entregar una copia para su lectura y reflexión individual.

CUESTIONARIO

Cada una de las siguientes afirmaciones se refiere a una creencia común entre las personas. Su tarea consiste en marcar, frente a cada una de ellas, si está:

Totalmente de Acuerdo	TA
Relativamente de Acuerdo	RA
Relativamente en Desacuerdo	RD
Totalmente en Desacuerdo	TD

No hay respuestas buenas ni malas y, además, no se enfatizará en las respuestas individuales, sino en las tendencias del grupo.

	TA	RA	RD	TD
1. Los bebés necesitan más la cercanía de la madre que la del padre.				
2. Las mujeres son mejores para la crianza de los/as hijos/as debido a su instinto maternal.				
3. Los hombres son más racionales que las mujeres y las mujeres más afectivas que los hombres.				
4. El hombre tiene mayores necesidades sexuales que la mujer.				
5. La mayor responsabilidad económica del hogar debe recaer en el hombre.				
6. Un hombre no puede dar el cuidado adecuado a un bebé.				
7. La mayor responsabilidad para evitar los embarazos debe recaer en la mujer.				
8. Una pareja puede funcionar adecuadamente con el hombre permaneciendo en la casa y la mujer trabajando fuera del hogar.				
9. Una mujer puede realizarse plenamente sin tener hijos.				
.../...				

.../...	TA	RA	RD	TD
10. El hombre debe ser el jefe del hogar.				
11. Las mujeres son más resistentes a las enfermedades.				
13. Existen unos trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres.				
14. Los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar decisiones.				
15. Las mujeres son más pacíficas que los hombres.				
16. Los hombres son mejores que las mujeres para desempeñar labores técnicas.				
17. Las mujeres faltan más que los hombres a los trabajos debido a enfermedades y malestares propios de ellas.				
18. Las mujeres son más confiables que los hombres para manejar el dinero de la comunidad.				
19. Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres en los momentos de negociación.				
20. Los hombres son mejores que las mujeres desempeñando funciones que impliquen responsabilidad y toma de decisiones.				
21. Las mujeres son más honradas que los hombres.				
22. Las mujeres son más eficientes que los hombres en tareas comunitarias.				
23. Los hombres deben representar a la familia a la hora de tomar decisiones que afecten el hogar.				
24. Las mujeres con hijos/as pequeños/as no deben participar en actividades de la comunidad fuera del hogar.				
.../...				

.../...	TA	RA	RD	TD
25. Las mujeres no deben participar en actividades que impliquen esfuerzo físico.				
26. Los hombres representan adecuadamente los intereses de toda la comunidad.				
27. Los hombres ocupan la mayoría de los puestos de dirección porque tienen más experiencia en los asuntos públicos.				
28. Las mujeres no resisten adecuadamente las presiones de la vida política.				
29. Las mujeres son apropiadas para labores de relaciones públicas.				
30. Las mujeres no saben manejar adecuadamente el poder.				
31. Las mujeres deben apoyar afectivamente a sus compañeros cuando tienen posiciones de poder.				
32. La mujer es más cercana a la naturaleza que el hombre.				
33. Los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar avances científicos.				

Cuestionario No. 2

¿DE DÓNDE VIENE LA VIOLENCIA?*

Cualquier persona a veces y en determinados momentos se pone violenta... Reconocer la violencia es necesario para entenderla, controlarla y superarla. Te proponemos pensar por qué a veces la violencia aparece.

Ojo: debe considerarse la violencia como una acción que de alguna forma lastima a alguien... y no verla únicamente como violencia física.

Manifiesta con Sí o No si estás de acuerdo o en desacuerdo, con las siguientes ideas:

La violencia puede venir...

1.	de pensar que la violencia es una solución.	Sí	No
2.	de creer que se puede hacer lo que otros hicieron.	Sí	No
3.	del trato recibido en la escuela, en la casa.	Sí	No
4.	de pensar que se tiene la razón.	Sí	No
5.	de sentirse ignorada/o.	Sí	No
6.	de sentir que se tiene el control sobre otras personas.	Sí	No
7.	de perder el control del comportamiento.	Sí	No
8.	de sentirse traicionada/o.	Sí	No
9.	de sentirse irrespetada/o.	Sí	No
10.	de un deseo de venganza.	Sí	No
11.	de los miedos, de la desesperanza.	Sí	No
12.	de algo difícil que pasó en el día o recientemente.	Sí	No
13.	de sentirse abandonada/o.	Sí	No
14.	del agobio por sentir que exigen demasiado.	Sí	No
15.	de problemas a los que no se les haya solución.	Sí	No
16.	de la frustración por la falta de recursos económicos.	Sí	No
17.	por sentir cansancio.	Sí	No
18.	de otra cosa no mencionada antes.	Sí	No

Cuestionario No. 3

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE LA VIOLENCIA?*

La violencia se disfraza tras muchas máscaras... Se mencionan algunas de éstas y otras que no lo son...Toca quitar las máscaras.

Manifiesta con Sí o No si estás de acuerdo o en desacuerdo, con las siguientes ideas:

La violencia a veces es...

1.	imponer ideas por la fuerza.	Sí	No
2.	gritar innecesariamente.	Sí	No
3.	golpear algo o a alguien.	Sí	No
4.	dañar objetos valorados por alguien.	Sí	No
5.	quebrar objetos para mostrar enojo.	Sí	No.
6.	ignorar, guardar silencio, ser indiferente.	Sí	No
7.	criticar todo a cada rato.	Sí	No
8.	remedar, burlarse, reírse de alguien.	Sí	No
9.	hacer bromas o chistes ofensivos.	Sí	No
10.	no comunicarse, no prestar atención.	Sí	No
11.	controlar, imponer ideas sin dejar iniciativas.	Sí	No
12.	chantajear, manipular, coaccionar, presionar.	Sí	No
13.	negar, mentir.	Sí	No
14.	producir o reproducir rumores contra alguien.	Sí	No
15.	someterse.	Sí	No.
16.	buscar excusas para no hacer algo.	Sí	No
17.	no ser puntual.	Sí	No
18.	decir sí o no a todo.	Sí	No
19.	sólo ver lo que va mal, y obviar lo que va bien.	Sí	No
20.	creer que se vale más o menos que alguien.	Sí	No
21.	desquitarse un malestar, molestando a alguien.	Sí	No
22.	sólo ver lo bueno e ignorar lo que va mal.	Sí	No
23.	meter en miedo a otra persona.	Sí	No
24.	mostrar actitudes, la voz, la mirada, culpabilizando o amenazando a alguien.	Sí	No
25.	llevar a la fuerza.	Sí	No

*La Cuculmeca: "La Violencia: Un desastre que no podemos tapar", Jinotega, agosto 2000.
Versión adaptada por Gustavo Pineda.

Realidades de mujeres y hombres

Las mujeres en el mundo:

- ▮ Las mujeres realizan alrededor del 60 por ciento del trabajo, pero ganan apenas un 10 por ciento del ingreso.
- ▮ En todos los países los salarios de las mujeres, en trabajos comparables, son de un 30 a un 40 por ciento más bajos que los de los hombres.
- ▮ Las mujeres poseen solamente el uno por ciento de las tierras.



- ▮ 7 de cada 10 personas que viven en absoluta pobreza son mujeres.
- ▮ Una cuarta parte de los hogares están encabezados por mujeres.
- ▮ Las mujeres que no tienen acceso a una educación básica, representan dos tercios o más de los mil millones de personas. La mayoría viven en zonas rurales.

Realidades de mujeres y hombres

Centroamérica y el Caribe

Al igual que en el resto del mundo, en cada país, las mujeres son la mitad de la población y los hombres la otra mitad.

A diferencia de los hombres...



Esperanza de vida al nacer (años)

País	Mujer	Hombre	Diferencia
Belice	75.4	72.7	2.3
Costa Rica	79.3	74.6	4.7
El Salvador	73.1	67.1	6.0
Guatemala	68.0	62.2	5.8
Haití	55.7	49.7	6.0
Honduras	68.9	63.2	5.7
Nicaragua	71.1	66.4	4.7
Panamá	76.8	72.2	4.6
Rep. Dominicana	70.0	64.8	5.2

Fuente: Informe de Desarrollo Humano 2002, Naciones Unidas.

Realidades de mujeres y hombres

Centroamérica y el Caribe

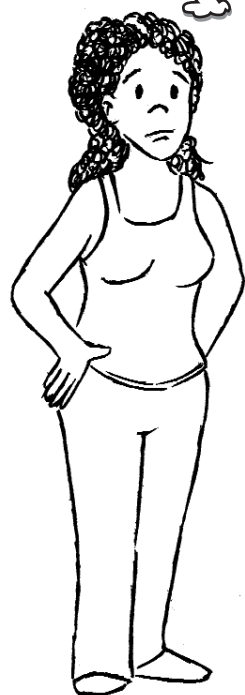
Porcentaje de población mayor de 15 años, alfabetizada

País	Mujer	Hombre
Belice	93	93
Costa Rica	96	96
El Salvador	76	82
Guatemala	61	76
Haití	48	52
Honduras	75	75
Nicaragua	67	66
Panamá	91	93
Rep. Dominicana	84	84

Mujeres y hombres no tienen el mismo acceso a la educación



Las mujeres ganan mucho menos que los hombres



Ingreso anual promedio por trabajo remunerado (en dólares)

País	Mujer	Hombre	Relación (h/m)
Belice	2,141	8,975	4 : 1
Costa Rica	4,069	12,577	3 : 1
El Salvador	2,347	6,727	3 : 1
Guatemala	1,836	5,772	3 : 1
Haití	1,049	1,902	2 : 1
Honduras	1,295	3,596	3 : 1
Nicaragua	1,431	3,310	2 : 1
Panamá	3,960	8,004	2 : 1
Rep. Dominicana	3,125	8,849	3 : 1

Realidades de mujeres y hombres

Centroamérica y el Caribe

Jefatura de hogares urbanos según sexo (%)

País	Mujer	Hombre
Belice*	22	78
Costa Rica	28	72
El Salvador	31	69
Guatemala	24	76
Haití	No hay Datos	
Honduras	30	70
Nicaragua	35	65
Panamá	27	73
Rep. Dominicana	31	69

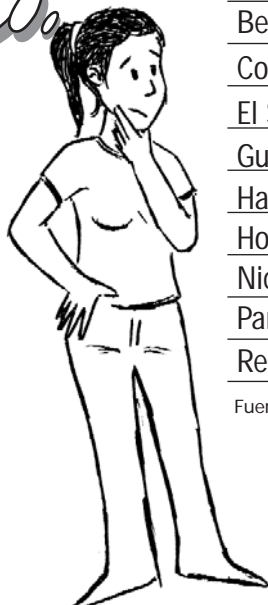
Fuente: CELADE Boletín Demográfico No. 62, 1998.

* Total nacional hogares. Datos Oficiales Censo 1991.



El porcentaje de mujeres jefas de hogar aunque todavía minoritario, viene creciendo

En algunos países, el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres... el subempleo es casi siempre mayor entre mujeres...



Desempleo urbano por sexo (%)

País	Mujer	Hombre
Belice	No hay Datos	
Costa Rica	7	5
El Salvador	6	9
Guatemala	2	4
Haití	28	14
Honduras	6	9
Nicaragua	13	14
Panamá	20	12
Rep. Dominicana	26	11

Fuente: CELADE Boletín Demográfico No. 62, 1998.

Realidades de mujeres y hombres

Centroamérica y el Caribe

Composición de los Poderes Legislativos según sexo (%)

País	Años	Mujer	Hombre
Belice	1993-'98	14	86
Costa Rica	1998	19	81
El Salvador	1997	17	83
Guatemala	1995	13	88
Haití	1995-'97	3	97
Honduras	1997	9	91
Nicaragua	1996	10	90
Panamá	1999	9	91
Rep. Dominicana	1998	15	85

Fuente: CEPAL, Participación y Liderazgo en América Latina y el Caribe: Indicadores de Género, enero 2003.

Composición de los Gobiernos Locales según sexo (%)

País	Año	Mujer	Hombre
Belice	No hay Datos		
Costa Rica	1998	5	95
El Salvador	1998	8	92
Guatemala	1994	2	98
Haití	1995	4	96
Honduras	1994	13	87
Nicaragua	1996	21	79
Panamá	1999	14	86
Rep. Dominicana	1998	2	98

Fuente: CEPAL, Participación y Liderazgo en América Latina y el Caribe: Indicadores de Género, enero 2003

Las mujeres participan mucho menos que los hombres en cargos públicos...



Composición de los Poderes Ejecutivos según sexo (%)* 1999

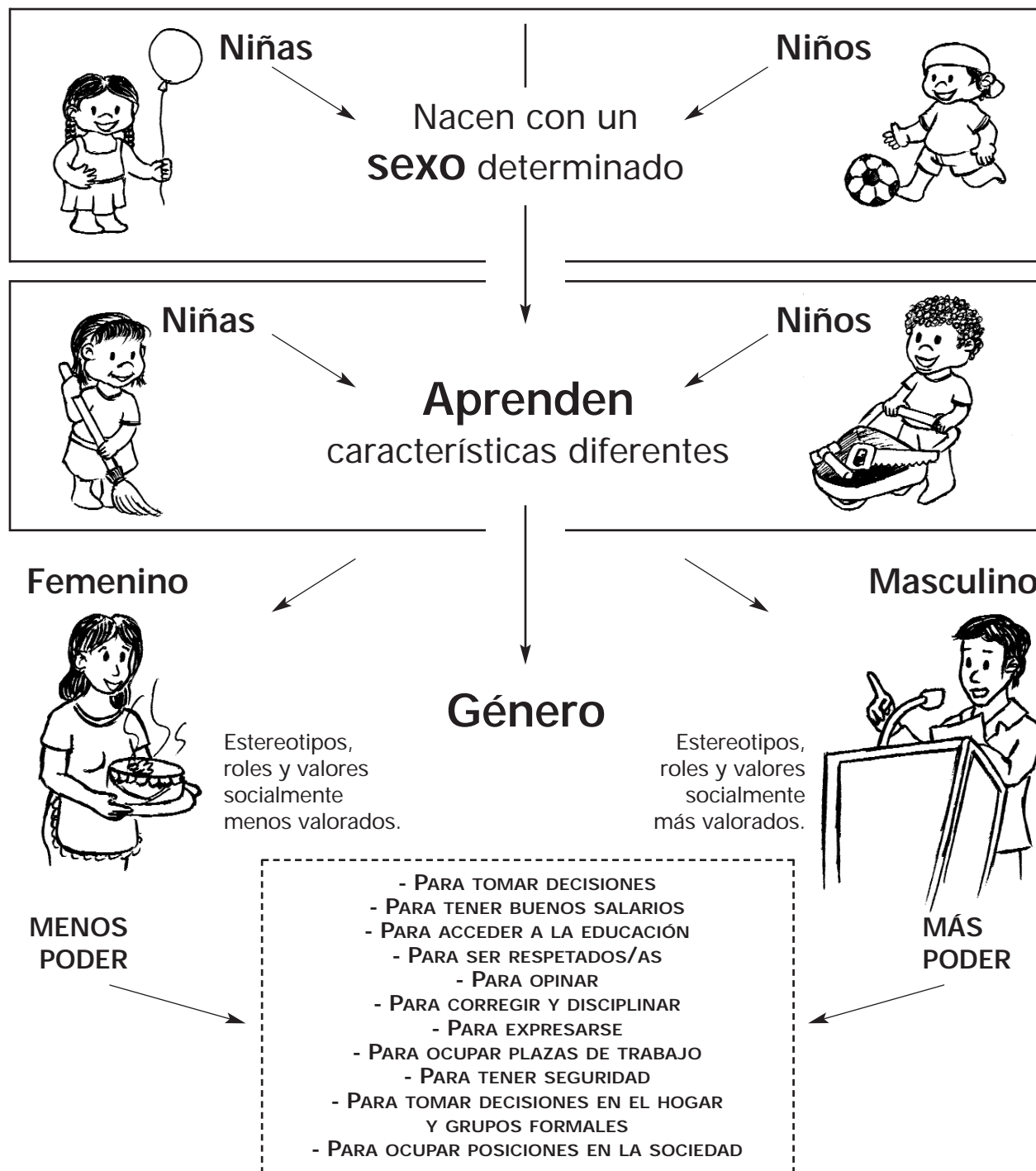
País	Mujer	Hombre
Belice**	19	81
Costa Rica	14	86
El Salvador	0	100
Guatemala	8	92
Haití	17	83
Honduras	18	82
Nicaragua	0	100
Panamá	23	77
Rep. Dominicana	12	88

Fuente: CEPAL, Participación y Liderazgo en América Latina y el Caribe: Indicadores de Género, enero 2003.

* Ejecutivo Nacional: Ministros/as, Secretarios/as o equivalentes

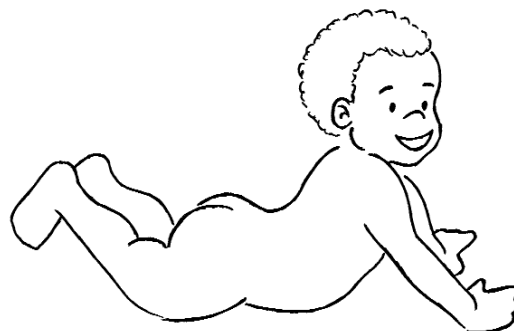
** Total Puestos Superiores de Gestión/Perfil de País (www.ops.org.ni/infocom/perfil-paises/bz-1999)

¿Cómo se construyen las desigualdades de género?



Diferencias entre sexo y género

¿Qué es sexo?



Son las características biológicas con las que nacemos.

¿Qué es género?

Valores

Creencias



Es una construcción social de lo masculino y lo femenino en una cultura, época y sociedad determinada.

Normas

La socialización

¿Qué es?

Son los aprendizajes
y experiencias que desarrollamos
desde que nacemos,
que son transmitidos por nuestros
padres, abuelos, escuela.

Las niñas:
socializan roles
de amas de casa,
trabajadoras
no remuneradas,
hijas de..., madres de...,
esposas de...



Los niños:
socializan roles
de proveedores
del hogar,
trabajadores
remunerados,
jefes de...



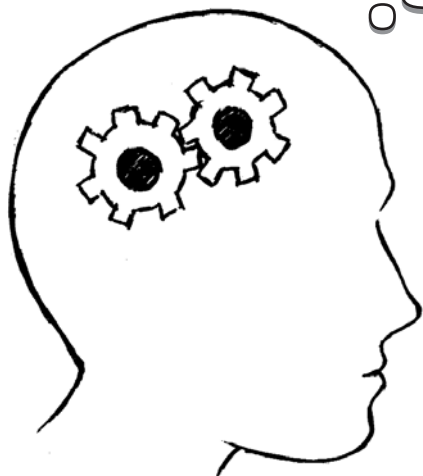
Los estereotipos

Son ideas fijas, imágenes que se mantienen y se extienden a todos los miembros de un grupo o una sociedad.

¿Qué son estereotipos de género?

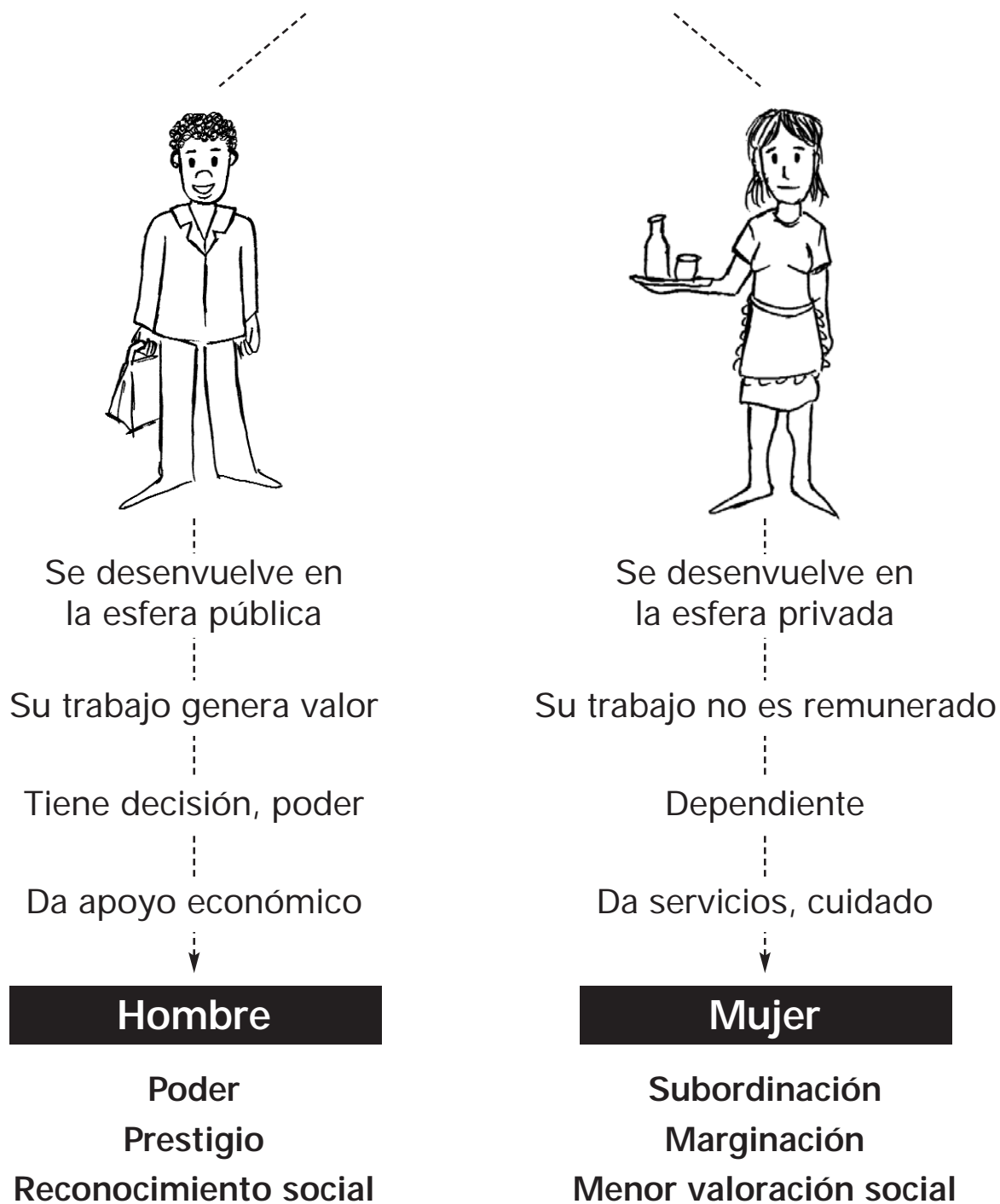
Son ideas que asignan cualidades diferentes a hombres y mujeres, atribuyéndoles características con las cuales supuestamente nacemos.

- Las mujeres son débiles.
- Las mujeres son pasivas por naturaleza.
- Las mujeres son emotivas.



- Los hombres son fuertes.
- Los hombres son audaces.
- Los hombres son racionales e inteligentes.

División genérica del trabajo



Los mandatos de género más importantes y generales



Hombres para la vida pública

- Personas para sí mismas
- Independientes
- Sujetos libres
- Racionales
- Activos



Figura:
El Trabajador - Proveedor

Ser EL PROVEEDOR de su familia es su destino.
La CALLE, el TRABAJO, la DIVERSIÓN, la POLÍTICA es su MUNDO.



Mujeres para la vida privada

- Personas para los demás
- Dependientes
- Objetos apropiables, pertenecen a grupos sociales: familia/comunidad
- Emocionales
- Pasivas



Figura:
La Madre- Esposa que sirve

EL MATRIMONIO es su destino (Madre-Mujer).
La FAMILIA y la CASA, los AFECTOS y el CUIDO a los demás es su MUNDO.

Sexismo y discriminación

Sexismo

Es la creencia de la superioridad de un sexo sobre otro.

Se expresa a través de imágenes, frases o conductas. Por ejemplo, en la publicidad, frecuentemente los anuncios de detergentes presentan la imagen de una mujer; en cambio, para propaganda de finanzas, empresas o producción, utilizan modelos masculinos (sectores donde hay poder).

Discriminación por género

Son aquellas normas, decisiones y prácticas que no tratan con igualdad los intereses y derechos de mujeres y hombres y que dan lugar a resultados de desigualdad.

Un caso de discriminación es la aplicación de criterios basada en uno solo de los sexos para el ingreso a una actividad profesional.



Definición del enfoque de género

¿Qué es?

Es una herramienta teórica y de análisis desarrollada para conocer y poder transformar las relaciones de desigualdad que se establecen entre hombres y mujeres, y lograr la equidad.

¿Qué pone de manifiesto?

La desigual valoración de lo femenino y lo masculino, así como la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres. No sólo analiza a las mujeres, sino las relaciones entre los géneros femenino y masculino, a fin de explicar las desigualdades entre ambos, establecidas por la sociedad.

¿Para qué?

Para transformar las relaciones entre hombres y mujeres con el propósito de remediar los daños, riesgos y desventajas resultantes de las relaciones de desigualdad.

¿Mediante qué?

- La aplicación del enfoque de género en:
- La formulación de programas y/o estrategias nacionales.
 - El diseño y ejecución de estudios, evaluaciones de problemáticas nacionales, locales, sectoriales.
 - La planificación, seguimiento y evaluación de proyectos en sectores/temas específicos.

¿Qué hacer para enfrentar el sexismo y la discriminación de género?

Algunas ideas para enfrentar el SEXISMO y la DISCRIMINACIÓN de género

✖ Convencernos que antes que hombres o mujeres, somos personas, seres humanos.

✖ Tratar de comprender los factores políticos, económicos y culturales que fomentan la sociedad patriarcal.

✖ No asumir el papel de opresor ni de oprimida, de agresor ni de víctima, de protector ni de protegida... hay que romper con los roles establecidos.

✖ Combatir la división genérica del trabajo, tanto en casa como en la oficina, así como en otros contextos de la vida pública y privada.

✖ Reconocer que nuestras actitudes pueden ser sexistas; aceptar las críticas sin sentirlas como ataques; mirar las actitudes sexistas como algo a desaprender, con lo que todos y todas creceremos como personas.

✖ Siempre que se den situaciones sexistas, manifestar inconformidad.

✖ Recordar que el rechazo hacia los homosexuales y las lesbianas es también una manifestación de sexismo.

¿Qué hacer para enfrentar el sexismo y la discriminación de género?

Algunas ideas para enfrentar el SEXISMO y la DISCRIMINACIÓN de género

✖ Poner en evidencia y denunciar todo lo que afecta a las mujeres desde los estereotipos o concepciones tradicionales: la desvalorización del trabajo doméstico; las violaciones sexuales y la violencia física y síquica.

✖ Denunciar la opresión particular de las mujeres en los diferentes espacios de la vida laboral y política.

✖ Mostrar y valorar la participación masculina en lo cotidiano, en la vida familiar, en el cuidado de niños/as, en las tareas domésticas... y cuando el hombre es sensible, muestra sus debilidades, expresa afecto.

✖ Mostrar, valorar, hacer visible lo valioso del trabajo y la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida, tanto pública como privada.

✖ Complementar la frase tradicional *"lo que el hombre hace puede hacerlo también una mujer"* y alternar su uso, con otra forma de decirlo *"esto que una mujer hace, puede hacerlo igualmente un hombre"*.

✖ Aprender a usar un lenguaje neutro, no sexista.

Estado de la región* frente a los instrumentos internacionales

Instrumentos internacionales	Belice	Costa Rica	Rep. Dominicana	El Salvador	Guatemala	Haití	Honduras	Nicaragua	Panamá
Convenciones / Protocolos de Naciones Unidas									
Protocolo que enmienda la Convención sobre la esclavitud (1953)					●			●	
Convención para la eliminación del tráfico de personas y la explotación de la prostitución de otros (1949)							●		
Convención complementaria sobre la abolición de la esclavitud, el comercio de esclavos e Instituciones y prácticas similares (1956)			●	○	●			●	
Protocolo sobre la venta de niños y la prostitución y pornografía infantiles (2000)	○	●			●		●		●
Convención contra la delincuencia organizada transnacional (2000)		○	○	○	○		○	○	○
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños (2000)		○	○	○		○			○
Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)	●	●	●	●	●		●	●	●
Protocolo opcional del 'Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer' (1999)		●	●	○	○				●
Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño (1989)	●	●	●	●	●		●	●	●
Convenciones / Protocolos de la OIT									
Convención No. 29 sobre El Trabajo Forzado (OIT/1930)	●	●	●	●	●		●	●	●
Convención No. 105 sobre La Abolición del Trabajo Forzado (OIT/1957)	●	●	●	●	●		●	●	●
Convención No. 182 sobre La Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (OIT/1999)	●	●	●	●	●		●	●	●
Protocolo opcional sobre los derechos del niño en la venta de niños	○	●		○	●	○	●		
Protocolo opcional sobre los derechos del niño en conflictos armados	○	●	○	●	●	○	●		
Convenciones / Protocolos Interamericanas									
Convención Interamericana de la OEA sobre el Tráfico Internacional de Menores (1994)	●	●							●
Convención Americana de la OEA sobre Derechos Humanos ("San José", 1969)		●	●	●	●		●	●	●
Protocolo opcional en el Área de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("San Salvador", 1988)		●	○	●	●			○	●
Convención Interamericana de la OEA para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ("Belem do Para", 1994)	●	●	●	●	●		●	●	●

○ Sólo firmados ● Ratificados

Elaboración propia en base a los datos de diferentes documentos**

* Incluye todos los países de Centroamérica y algunos del Caribe

** Trafficking in Persons Report, pages 172-174; Tráfico de mujeres y niños - conclusiones de la investigación y seguimiento (Punto IV c. del Diálogo de Jefes de Delegación), página 74.

Modernización institucional

Principales elementos de la modernización policial en la región centroamericana y del Caribe

Algunos elementos relevantes de estos procesos de cambio son:

Cambios de concepción en cuanto al rol y las funciones de las instituciones policiales en la sociedad, por ejemplo:

✕ Cambios en sus relaciones con otros actores: su labor debe estar legitimada por el Estado y la sociedad civil. Relaciones de cooperación con los distintos actores sociales son condiciones básicas para lograr la eficiencia y eficacia.

✕ Cambios en la doctrina y misión: dejan de ser instrumentos exclusivos para la estabilidad del Estado y se convierten en organismos cuya labor está orientada a la ciudadanía, proveedores de seguridad tanto a las personas, como a la sociedad y sus instituciones.

✕ Cambios en sus relaciones de servicio con la ciudadanía: los servicios policiales deben responder a las demandas de seguridad de la sociedad, para todos y todas las ciudadanas.

✕ Cambios en su desempeño operativo: el servicio a la ciudadanía supone una fuerte observancia de estándares de respeto a los derechos humanos y al estado de derecho.

✕ Cambios en las estrategias de trabajo: dejan de ser entes aislados para actuar en conjunto con otras organizaciones del Estado y de la sociedad civil, en la prevención del delito.

Modernización institucional

Principales elementos de la modernización policial en la región centroamericana y del Caribe

Cambios organizativos/funcionales en las instituciones policiales. Orientados al mejoramiento y/o fortalecimiento gerencial de las instituciones mediante, por ejemplo:

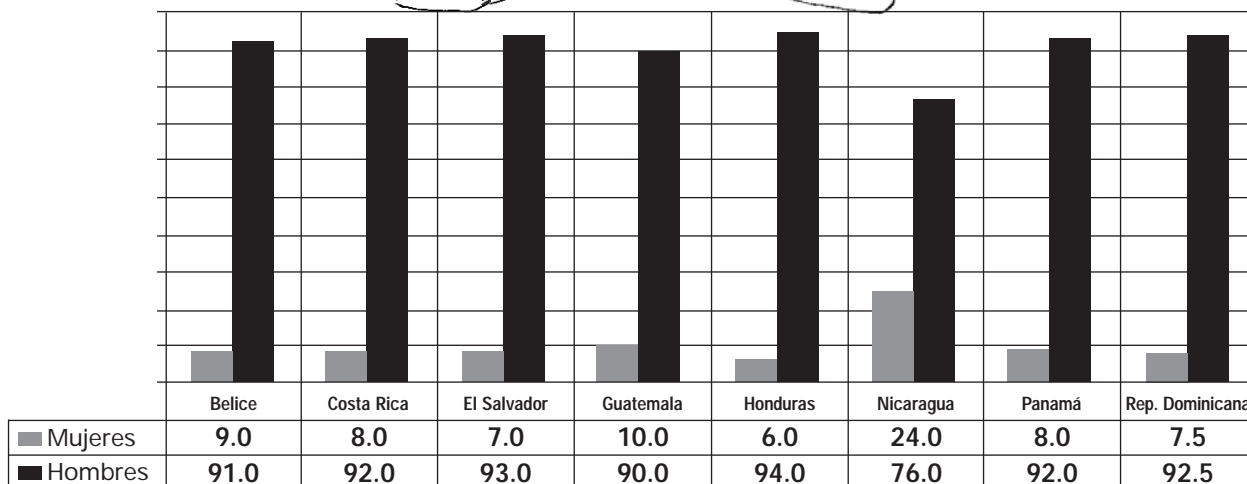
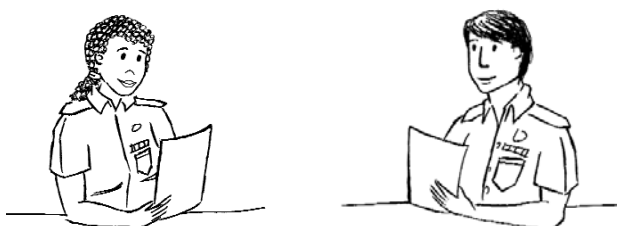
- ▮ La implementación de procesos y mecanismos efectivos de planificación, monitoreo y evaluación.
- ▮ La formalización de normas y procedimientos.
- ▮ La focalización cada vez mayor en la eficiencia y calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.
- ▮ La modernización de los sistemas de registro y el desarrollo de estadísticas.
- ▮ La institucionalización, incluyendo la despolitización partidaria, reduciendo la vulnerabilidad de los organismos policiales frente a los cambios de gobierno.

Cambios en el perfil profesional de la actuación policial, lo que supone la profesionalización del personal para una mejor actuación, promoviendo, por ejemplo:

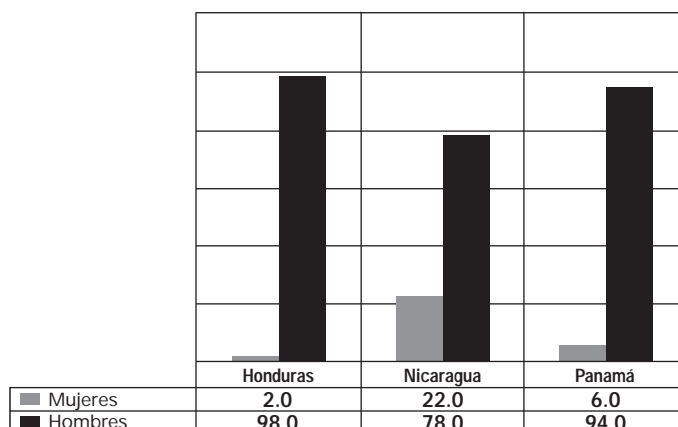
- ▮ Mejor manejo y la actualización de conocimientos sobre las técnicas y tecnologías necesarias para encarar los desafíos de la actuación policial.
- ▮ Profesionalización acorde con los patrones de riesgo detectados y las demandas específicas de actuación policial.

Desigualdades de género en las instituciones policiales de Centroamérica y el Caribe

Composición por sexo en las instituciones policiales de Centroamérica y el Caribe (%)



Composición por sexo en los cargos de dirección algunas instituciones policiales (%)



La cultura organizacional y la promoción del cambio

Aportes del enfoque de género a los procesos de modernización policial



- ✓ **Contribuye al logro de mejores y mayores niveles de eficiencia institucional en el accionar policial en dos ámbitos:**
 - ▮ A lo externo, mediante el conocimiento de la realidad y las demandas diferenciadas de la ciudadanía.
 - ▮ En su funcionamiento interno, al optimizar los recursos humanos de la institución.
- ✓ **Promueve cambios personales que mejoran la calidad de vida de hombres y mujeres:**
 - ▮ En el ámbito institucional, al atender las demandas e seguridad ciudadana de hombres y mujeres, así como en el tratamiento justo y equitativo del personal.
 - ▮ En la vida personal, al reconstruir la feminidad y la masculinidad para que hombres y mujeres puedan ser libres y menos sujetos a prejuicios y ataduras de género.

Procesos de cambio institucional

¿Qué es el cambio?

Son transformaciones que se producen en la misión, funciones, estructura, sistemas, procesos y cultura de las organizaciones.



El cambio en las organizaciones demanda el cambio de las personas. Si las personas no están preparadas para el cambio, tampoco las organizaciones lo están.

Resistencias frente al cambio

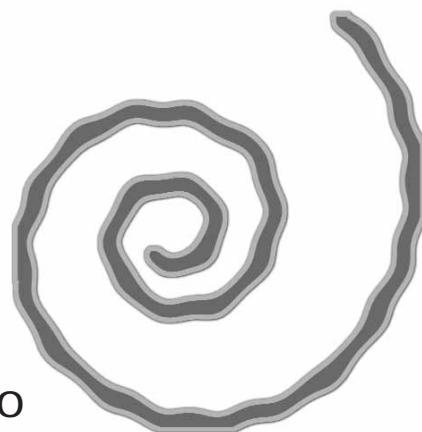
¿Qué es la resistencia?

- Es una reacción frente a lo desconocido.
- Es una manifestación de inseguridad ante el cambio de las rutinas y costumbres establecidas.
- Es un mecanismo de defensa ante la incapacidad para asimilar nuevas ideas, criterios, técnicas, sistemas o procedimientos.
- Es un mecanismo de protección ante la incertidumbre.

¿Cómo se manifiestan las resistencias frente al cambio?



Condiciones facilitadoras del cambio



- Liderazgo desde la alta dirección.
- Diagnóstico o conocimiento objetivo de la realidad.
- Establecimiento de objetivos claros.
- Tomar en consideración la organización formal e informal.
- Tomar en consideración la cultura organizacional.
- Sensibilización y capacitación a todos los niveles.
- Comunicación interna y externa.
- Participación y compromiso de todo el personal.
- Crear un clima que permita trabajar lo afectivo.
- Dotación de recursos para el éxito del proceso de cambio.

Conceptos de violencia

Violencia intrafamiliar

Incluye todos los tipos de violencia que se suscitan en el marco de las relaciones familiares:

- ▶ Entre cónyuges o personas en unión de hecho.
- ▶ De padres a hijos.
- ▶ Entre hermanos.

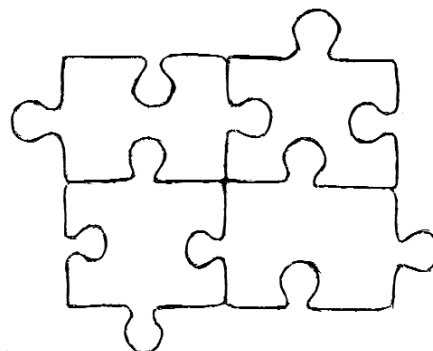
Violencia conyugal

Es la violencia ejercida entre cónyuges o personas en unión de hecho. Usualmente se incluyen también a los ex cónyuges o ex convivientes, reconociéndose de hecho, que la ruptura de una relación, no es suficiente para evitar la violencia.

Violencia sexual

Es cualquier acción sexual del agresor sin el consentimiento de la víctima o con uso de la fuerza. Se considera violencia sexual:

- ▶ Practicar relaciones sexuales por la fuerza.
- ▶ Hostigar sexualmente.
- ▶ Obligar a una persona a hacer actos sexuales sin su voluntad.
- ▶ Introducir objetos en la vagina, ano, entre otros, sin el consentimiento de la persona.



El ciclo de la violencia conyugal

Fase 1: Aumento de tensión



Stress, ansiedad
creciente
y hostilidad

Incremento
del nivel
de violencia



Fase 2: Explosión

Descarga
de tensiones
mediante acciones
violentas



Fase 3: Reconciliación

El agresor pide
perdón,
promete no volver
a hacerlo, culpa
a la mujer



Distanciamiento

Alivio temporal

Ideas o estereotipos acerca de la violencia conyugal

Se dice que...

La violencia conyugal afecta a un grupo reducido de la población femenina, por lo que constituye un problema privado.

Pero...

Muchos estudios a nivel mundial han conseguido visibilizar la violencia conyugal contra la mujer como un problema de dimensiones alarmantes, cuyas cifras exactas han permanecido ocultas por siglos debido a que eran consideradas prácticas legítimas avaladas por leyes y religiones.

Se dice que...

La violencia conyugal es un problema ligado a la pobreza y a la falta de educación.

Pero...

Esto es sólo un mito más. Las estadísticas y estudios realizados en diversos países del mundo muestran que la violencia conyugal afecta a mujeres de todos los niveles económicos y sociales y en todos los países.

Ideas o estereotipos acerca de la violencia conyugal

Se dice que...

La violencia conyugal es ejercida por personas "enfermas", con problemas de salud mental.

Pero...

Si bien la presencia de personas afectadas en su salud mental (paranoia, depresión grave, psicosis) en una relación de pareja constituye un riesgo mayor de violencia y de gravedad en el daño, la enfermedad mental por sí sola no puede explicar las graves dimensiones de la violencia conyugal.

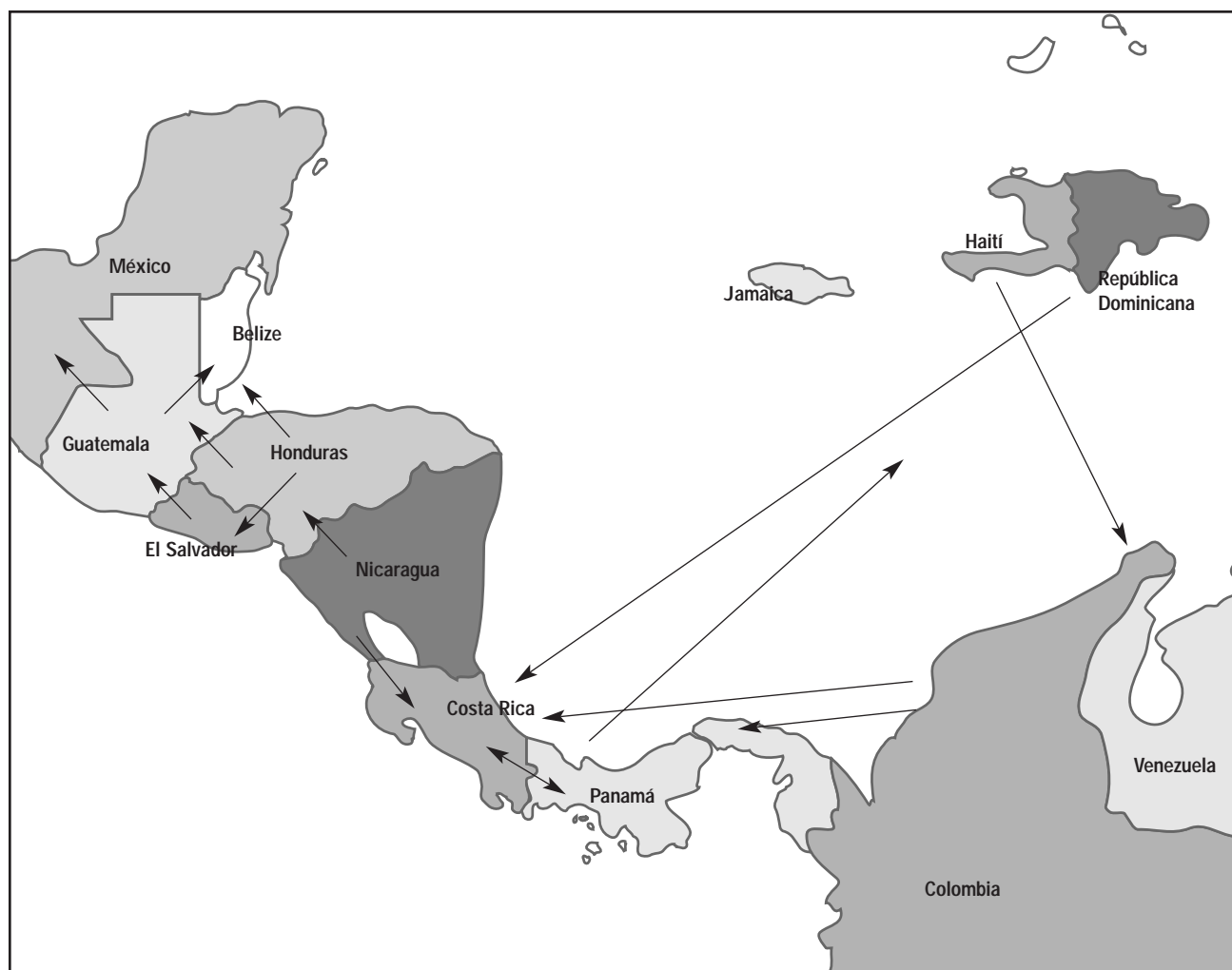
Se dice que...

La violencia conyugal se suscita por el consumo de alcohol y drogas.

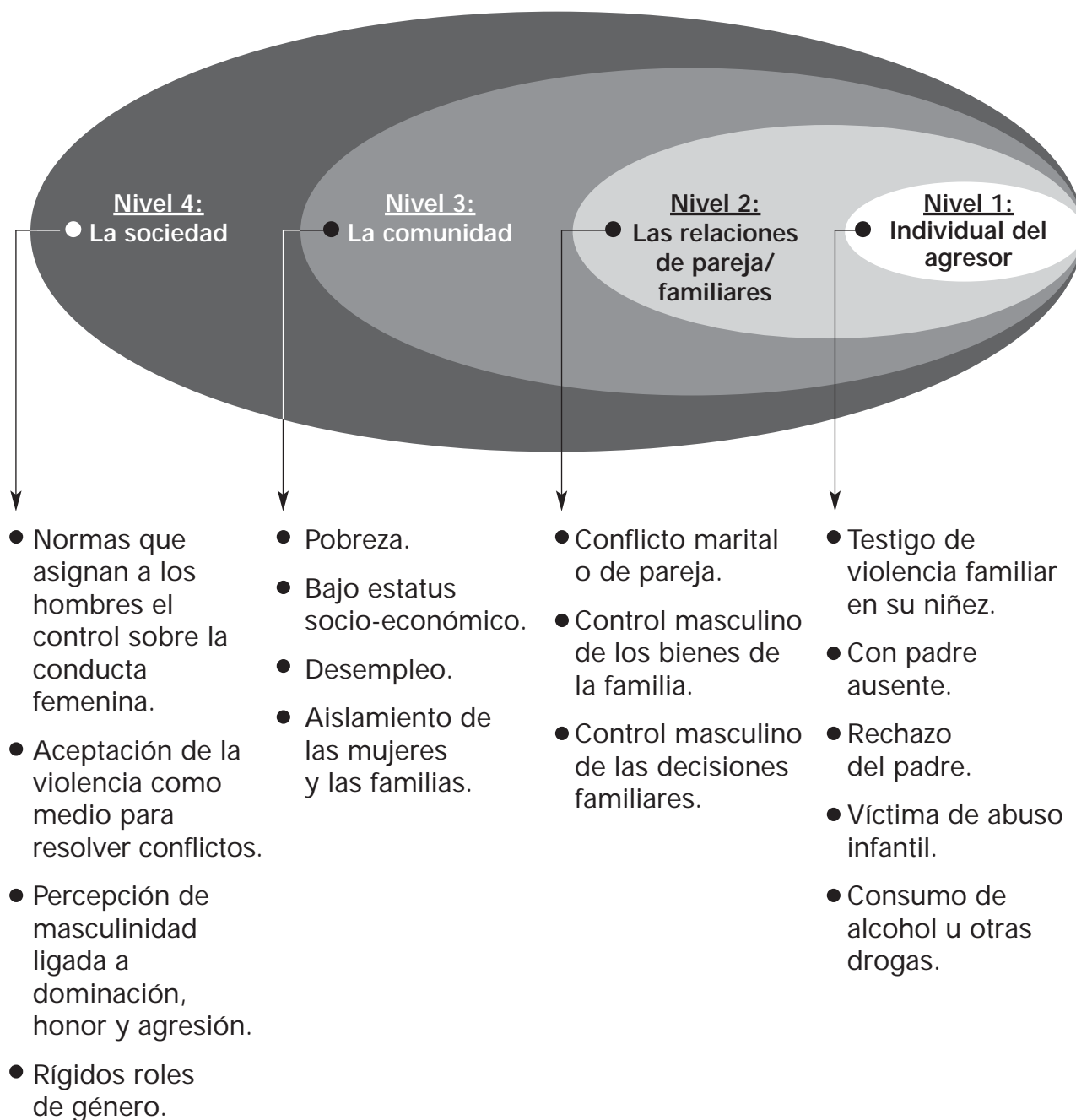
Pero...

Información de diversos países señala que los agresores que han bebido alcohol o consumido drogas constituyen entre un 30 y un 50 por ciento de todos los agresores. Esto quiere decir que los demás ejercen la violencia estando sobrios.

Ruta del tráfico de personas en la región



Causas/factores que inciden en la violencia de género



Impactos y consecuencias de la violencia de género



Dimensiones del problema de la violencia en el mundo

Sin importar las condiciones económicas, sociales, culturales o los niveles de desarrollo, no hay país en el mundo que no sufra el problema de la violencia de género:

Violencia de género a nivel mundial

- ▶ Al menos una de cada tres mujeres ha sido golpeada, forzada a tener relaciones sexuales o, de alguna otra forma, abusada por un hombre durante su vida. Dos de cada 10 mujeres han sido abusadas por el hombre con quien viven.
- ▶ Cada año, dos millones de niñas entre 5 y 15 años de edad son incorporadas a la "industria" del sexo.
- ▶ Aproximadamente 60 millones de mujeres, la mayoría en Asia, están "desaparecidas", eliminadas por infanticidio, aborto selectivo, sub-alimentación deliberada o falta de acceso al cuidado de su salud.
- ▶ De un cuarto a un tercio de los 170 millones de mujeres que viven en la Unión Europea están sometidas a la violencia masculina.
- ▶ El tráfico de mujeres y niñas para explotación sexual es más común entre mujeres y niñas pobres.
- ▶ En épocas de guerra o de conflicto civil, mujeres y niñas a menudo son convertidas en blanco de violencia sexual por parte de los hombres, como un medio para atacar la moral del enemigo. Mujeres y niñas sufren el daño directo de la violencia y, posteriormente, el rechazo de sus familiares (hombres, especialmente) y comunidades.

Dimensiones del problema de la violencia en el mundo

Datos y hechos sobre la violencia de género para algunos países

► Estados Unidos:

- Casi 4 de cada 10 mujeres han sido víctimas de agresiones sexuales.
- Más de la mitad de las mujeres y niñas/os sin hogar sufren de agresiones sexuales por haber escapado de situaciones de violencia intrafamiliar.
- Se produce un asesinato cada 21 minutos y una agresión contra una mujer cada 15 segundos.
- Cada 9 segundos una mujer es golpeada por su pareja. Sólo 1 de cada 100 mujeres golpeadas reporta el abuso que sufre.
- Según un estudio realizado en 1998, 1 de cada 6 mujeres ha experimentado un intento de violación o una violación; el 22 por ciento de estas víctimas tenían menos de 12 años y el 32 por ciento entre 12 y 17 años, al momento del crimen.
- Aproximadamente 8 de cada 10 hombres violentos han estado expuestos a violencia en su niñez, siendo testigos o víctimas de malos tratos.

► Sudáfrica:

- Grupos de Derechos Humanos plantean que el número de casos de violación a niñas/os e infantes está creciendo por el mito popular de que tener relaciones con una "virgen" curará el SIDA. Estadísticas policiales muestran que en el año 2000, se reportaron 21,000 casos de violación de niñas/os. La gran mayoría de estos crímenes fueron cometidos por familiares varones de las víctimas.

► Costa Rica:

- Un estudio de 1991 estimó que 1 de cada 2 mujeres pueden esperar ser víctimas de violencia en algún momento de sus vidas.
- El mismo estudio indicó que una organización para madres adolescentes encontró que el 95 por ciento de las adolescentes embarazadas menores de 15 años, atendidas por la organización, eran víctimas de incesto.

► Chile:

- Un estudio realizado a finales de 2001 mostró que, en el área metropolitana, 4 de cada 10 mujeres han experimentado violencia psicológica, más de 1 de cada 3 han sufrido violencia física, y más de 1 de cada 10 han experimentado violencia sexual. En 4 de cada 10 casos la violencia fue perpetrada por sus propios cónyuges.

Impactos económicos y sociales de la violencia

Datos y hechos sobre impactos económicos y sociales de la violencia de género

- ▶ A nivel mundial, la violencia intrafamiliar ocasiona 100 mil días de hospitalización por año, 30 mil consultas de urgencia y 40 mil consultas normales.
- ▶ En Canadá, el costo de la violencia intrafamiliar asciende a 1.6 miles de millones de dólares por año, incluyendo cuidados médicos y pérdida de productividad.
- ▶ Estimaciones en Estados Unidos ubican el costo de la violencia intrafamiliar, incluyendo cuidados médicos y pérdidas de productividad, entre 10 y 67 miles de millones de dólares.
- ▶ En Estados Unidos se estima que 2.2 millones de personas son atendidas, cada año, por heridas producto de la violencia intrafamiliar.
- ▶ Un estudio realizado en Chile y Nicaragua demostró que las mujeres que han experimentado abusos recurren a los servicios de salud con el doble de la frecuencia con lo hacen las que no sufren violencia.
- ▶ En el caso de hospitalizaciones, el 12 por ciento de las mujeres entrevistadas que no reportaron ser víctimas de violencia frente a un 26 por ciento de las mujeres que sí lo hicieron, habían sido hospitalizadas el año anterior.
- ▶ En el caso de Chile, el mismo estudio estimó que los costos económicos originados por la violencia contra las mujeres equivalían a un 2 por ciento del PIB de 1996.
- ▶ En el caso de Nicaragua equivalía a un 1.6 por ciento del PIB del mismo año. El cálculo fue hecho con base en los días de trabajo perdidos por las mujeres violentadas y el costo de los servicios de salud utilizados por ellas.
- ▶ El mismo estudio determinó que en Nicaragua, la remuneración mensual promedio de las mujeres afectadas por violencia física severa era de 30 dólares contra 50 en el caso de las que no sufren violencia.