

INFORME FINAL
SISEMATIZACIÓN
CURSOS DE POSTGRADO SOBRE GÉNERO

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)



Sandra Zúñiga Briceño
Mercedes Fernández Boga

Febrero, 2008

ÍNDICE

Agradecimiento	Pág. 3
Resumen Ejecutivo	Pág. 6
Introducción	Pág. 11
1. Objetivo General de la sistematización	Pág. 12
2. Objeto de sistematización	Pág. 12
3. ¿Qué aspectos centrales de nuestra experiencia nos interesa sistematizar? (ejes de la sistematización)	Pág. 12
4. Pasos metodológicos de la sistematización	Pág. 12
4.1. Punto de Partida	Pág. 13
4.2. Recuperación del proceso vivido sobre la base del marco de referencia definido.	Pág. 13
4.3. La reflexión de fondo. ¿Porque pasó lo que pasó?	Pág. 15
4.4. Los puntos de llegada. Proceso de conceptualización e identificación de aprendizajes.	Pág. 15
5. Resultados preliminares obtenidos de la escala de conocimiento y sensibilización del enfoque de género	Pág. 16
5.1. La propuesta inicial...	Pág. 16
5.2. El diagnóstico sobre necesidades de formación en género....	Pág. 18
5.3. Elaboración de la propuesta educativa, a partir del diagnóstico sobre necesidades de formación en género...	Pág. 20
5.4. La puesta en marcha del proceso de formación...	Pág. 20
5.4.1. Curso introductorio de Postgrado sobre Género	Pág. 25
5.4.2. Curso de especialización Postgrado "Género y Desarrollo"	Pág. 31
5.5. Avances cognoscitivos e instrumentales del enfoque de género en las y los funcionarias/os que han participado en el curso sobre género del PNUD Nicaragua.	Pág. 40
5.6. Cambios en la vida cotidiana personal	Pág. 50
6. Lecciones de la experiencia	Pág. 54
7. Conclusiones	Pág. 63
Anexos	
1. Plan de sistematización	Pág. 65
2. Cuestionario	Pág. 68
3. Guía Entrevista Grupal	Pág. 75
4. Guía de Entrevista Individual	Pág. 77
5. Resumen de plan a académico por curso y módulo	Pág. 79
6. Lista del equipo de coordinación y docentes	Pág. 85
7. Directorio a académico del personal técnico de la CIEG-Nicaragua/UPOLI	Pág. 87
8. Directorio de docentes del Curso Introductorio de Género	Pág. 89
9. Directorio de docentes del Curso de Especialización Género y Desarrollo	Pág. 91
10. Lista de participantes del curso introductorio y módulos de especialización	Pág. 97
11. Estadísticas globales del rendimiento del curso	Pág. 99
12. Valoraciones sobre la estrategia, contenido y metodología del Curso de Postgrado sobre Género en PNUD Nicaragua.	Pág. 100
13. Avances cognoscitivos e instrumentales del enfoque de género en las y los funcionarias/os que han participado en el curso sobre género del PNUD Nicaragua.	Pág. 105
14. Valoración el proceso educativo	Pág. 109

AGRADECIMIENTO

El equipo del Área de Género del PNUD Nicaragua, la Comisión Interuniversitaria de estudios de Género (CIEG-Nicaragua) y la Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI) a través de su instancia académica, la Dirección de Educación Continua, agradecen a todas las mujeres y hombres funcionarias/os del PNUD e instituciones contrapartes nacionales que han participado en los Cursos de Postgrado sobre Género impulsados por el Área de Género del PNUD Nicaragua en el segundo semestre de 2007.

Un especial agradecimiento al personal docente nacional y extranjero cuyos conocimientos y experiencias sobre la temática de equidad de género, han contribuido al fortalecimiento de las capacidades cognitivas y técnicas de las/os funcionarias/os de PNUD y contrapartes nacionales.

A María Teresa Quezada del Área de Género del PNUD y Orlando Sequeira del Centro de Capacitación y Aprendizaje a Distancia, quienes coordinaron en conjunto con el Comité Académico las conferencias virtuales y clases presenciales. A Neus Bernabeu y Yolanda Villar del Programa América Latina Genera, "Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género", impulsado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), por brindamos información de su base de datos sobre especialistas extranjeras que formaron parte del cuerpo docente de los cursos desarrollados.

De manera especial, nuestros agradecimientos a las y los funcionarios del PNUD y de las cuatro agencias del Sistema de Naciones Unidas (SNU) de Nicaragua: UNIFEM, UNFPA, FAO y UNICEF, que participaron en la fase diagnóstica sobre las necesidades de capacitación y formación sobre género. De la misma manera, a las personas que tomaron parte en el proceso de sistematización de esta experiencia, brindándonos la información necesaria a través de cuestionarios y entrevistas realizadas en agosto y noviembre de 2007. A partir de sus vivencias y reflexiones han contribuido en la reconstrucción de esta experiencia educativa y en la identificación de lecciones aprendidas, la cuales han sido incorporadas en este informe.

A continuación se presentan los nombres de cada una de las personas que participaron en los diferentes momentos de esta experiencia formativa:

Funcionarias/os del PNUD que han aprobado y/o participado en el módulo introductorio y/o algunos de los cuatro módulos especializados. Ests son por orden alfabético:

Aarón Chang Meynard, Álvaro Herdocia Balladares, Claudia Salinas, Cristina Fernández Escorza Andreak, Deyanira del Socorro Castillo Urbina, Dominique Kali Crivelli Fernández Santos, Emilia María Alvarado de Castillo, Elisabeth Gotschi, Francis King Sing, Galio Claudio Gurdíán López, Hada Guay Pacay, Isabel Cristina Avilés Vanegas, Iván Jarquín Morales, Javier Galaz de la Torre, Jean-Gabriel Duss, Jesús Virgilio Rivera Álvarez, Jorge Navas, Joseph Lengmang, Julie Carolina

Gurdián Rivera, Kaori Kobayashi, Karen Flores, Kati Halme, Leonie Argüello, Leslie Castro Cardenal, Lilliam Esperanza Jarquín Cavaña, Luis Mariano Hernández Áreas, María Nelly Rivas, María Teresa Quezada Rosales, Maribel Gutiérrez, Maricela Corriols Díaz, Marlia Araica, Martha Lorena Solórzano Sandoval, Martha Lydia García, Marzia Baldassari, Mayela Josefina Hutado Espinoza, Paula del Carmen Díaz Flores, Rocío Medellín, Róger Ernesto Pérez Marengo, Róger Gutiérrez Murguía, Semiramis López, Urs Bernhard, Victoria Díaz García, Vilma Alicia Román Machuca, Walter José Lacayo Guerra, Wendy María Ruiz, William Leonel Cerda.

Funcionarias/os públicas/os de la contaparte nacional MABNA y personal de proyectos y programas del Área de Medio Ambiente del PNUD, que han completado satisfactoriamente el módulo especializado “Medio Ambiente y Relaciones de Género”:

Ana Julia Silva Gómez, Angélica González, Annette Duarte, Arlen Martínez Ortiz, Beatriz Blandino, Claudia Gómez, Elisa Marengo Castellón, Engracia Merlo Turcio, Jenny Aguilar, José Ignacio López, María de los Ángeles Garantes, Martha Álvarez, Perla Pastrán, René Incer, Ricardo Montoya, Rosa María Paredes Rivas, Sonia Motha.

Funcionarias/os públicos de la contaparte nacional MIFAB, INFMEy MIFC, que han completado satisfactoriamente el módulo especializado “Desarrollo Económico desde la Perspectiva de Género”:

Alba Luz Acuña Jirón, Carmen Ulanova Pineda Gurdián, María Aminta Díaz Meza, Martha Páez, Susana Paredes.

Equipo académico del Curso de Postgrado “Introducción a los Estudios de Género”:

- **Vilma Castillo Arambury y José Santiago Sequeira Molina** Unidad Temática I.- Marco teórico de género en el marco de los Derechos Humanos. Organización genérica de la sociedad. Género y Masculinidad.
- **María Rosa Renzetti** Unidad Temática II.- Derechos Humanos y Marco Normativo del SNU y PNUD en materia de Género.
- **Guiomar Talavera Urrutia** Unidad Temática III.-Enfoques sobre el Desarrollo desde la perspectiva de Género. Desarrollo Humano Sostenible.
- **María Cecilia Palacios Navarete** Unidad Temática IV.- Políticas Públicas y experiencias de transversalización de la equidad de Género en instituciones públicas nacionales. Planificación con enfoque de Género.
- **Karen Padilla Zúñiga, Mary Bolt González, y Michelle Nájera** Unidad Temática V.- Derechos Sexuales y Reproductivos.

Cuerpo académico del curso de Postgrado "Género y Desarrollo":

- **Araceli García Gallardo y Patrick Joseph Wilh** Unidad Temática 1. Clima y cultura organizacional desde la perspectiva de género.
- **Auxiliadora Meza, Rebeca Centeno Orozco, Elvira Cuadra Lira, y Alta Hooker Blanfo (docentes nacionales); Virginia Guzmán Barcos (docente extranjera)** Unidad Temática 2. Género y Gobernabilidad Democrática.
- **Estela Alemán y Sandra Ivett Zúñiga Briceño (docentes nacionales); Monterat Blanco lobo y María Elena Ríz Abril (docentes extranjeras).** Unidad Temática 3. Medio Ambiente y Relaciones de Género.
- **Auxiliadora Pérez Luna de Maus, Bernardine Etida Dixon Grillos, Sasha Marley, Oswaldo Montoya Tellería, y Marta Olivia Gutiérrez Vega (docentes nacionales); Idoye Zabala Ezzi y Clara Muguialday Martínez (docentes extranjeras).** Unidad Temática 4. Desarrollo Económico desde la perspectiva de Género y Desarrollo Humano.

Consejo Técnico Vanesa Pichardo y Victoria Díaz (Área de Género PNUD-Nicaragua); Ana María Sánchez Barquero y Sandra Zúñiga Briceño (CIEG); Mayra Calero Silva (UPOLI)

Coordinador Académico. Ana María Sánchez Barquero

Coordinadora Administrativa Mayra Calero Silva

Apoyo en la organización María Teresa Quezada, Área de Género del PNUD y Orlando Sequiera, Centro de Capacitación y Aprendizaje a Distancia.

Equipo para la elaboración del Diagnóstico Mercedes Fernández Boga, Sandra Zúñiga Briceño y Mayra Calero Silva

Equipo de Sistematización de la experiencia educativa Sandra Zúñiga Briceño y Mercedes Fernández Boga.

RESUMEN EJECUTIVO

El PNUD Nicaragua debe dotarse de los instrumentos cognitivos y técnicos, que le permitan dar una respuesta eficaz a los lineamientos en materia de equidad de género, para su aplicación tanto en su agenda interna, como en la incidencia en la agenda nacional. Así, el Área de Género del PNUD delegó a la Comisión Interuniversitaria de Estudios de Género de Nicaragua (CIEG-Nicaragua) y la Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI) a través de su instancia académica, la Dirección de Educación Continua, el diseño e implementación de un curso formativo en género dirigido a funcionarias/os de PNUD y sus contrapartes.

Entre los meses de abril de 2007 a enero del 2008, el equipo de la CIEG/UPOLI en coordinación directa con el Área de Género de PNUD, desarrolló los distintos momentos del proceso educativo que involucró: 1) elaboración de un diagnóstico de necesidades de formación y manejo cognitivo e instrumental del enfoque de género de las/os funcionarias/os del PNUD y SNU. 2) propuesta de diseño e implementación de un curso introductorio y otro de especialización con perspectiva de género. 3) sistematización de la experiencia.

La actividad educativa estuvo dirigida hacia el personal del PNUD y sus contrapartes y se articuló de forma modular y por niveles de profundidad. De esta forma se lograron desarrollar dos cursos de postgrado por módulos a dos niveles: Introductorio, que integra la sensibilización con una formación técnica básica del enfoque de género en la planificación; especialización, orientado a la profundización teórica y la aplicación práctica del enfoque de género en las distintas áreas de trabajo del PNUD Nicaragua.

Es meritoria la voluntad política de la gerencia del PNUD de Nicaragua, al impulsar este proceso educativo a lo interno de la institución con el mandato institucional expreso de garantizar la participación del funcionariado del PNUD de cada una de sus áreas de trabajo.

A continuación se presentan las principales conclusiones y lecciones aprendidas:

Conclusiones:

1. La puesta en marcha de esta actividad formativa, ha significado el inicio de un proceso interno de sensibilización, profundización teórica y aplicación práctica del enfoque de género, que se ha materializado a través del desarrollo del proceso formativo en género: curso de postgrado "Introducción a los estudios de Género" y curso de postgrado de Especialización en "Género y Desarrollo".
2. El porcentaje de aprobados (66 %) reflejado en las estadísticas globales muestra la motivación, interés y el esfuerzo desarrollado por el personal del PNUD que llevó este curso a pesar de las responsabilidades y compromisos propios de su trabajo.

3. Por las características del curso en donde se contemplaron diversos tópicos que demandaron una cantidad importante de recursos humanos especializados que pudiesen abordar con experticia el desarrollo de los temas, las valoraciones generales, tanto del Comité Técnico como de las personas participantes del curso, son altamente satisfactorias.
4. Se evidencian importantes avances cognitivos e instrumentales del enfoque de género en el personal del PNUD de Nicaragua que ha participado en el curso sobre género.
5. Por su alta valoración sobresalen la sensibilidad y el conocimiento teórico. En materia de sensibilidad, sin embargo, han aumentado ligeramente las resistencias masculinas y todavía se expresan algunos niveles de sensibilidad mejorables, tanto de los hombres como de las mujeres.
6. La evaluación general de la institucionalización del enfoque de género también ha avanzado notablemente, aunque todavía persiste una alta diversidad de opiniones. Destacan positivamente los avances en las valoraciones sobre las condiciones y posibilidades que brinda la institución para la capacitación de género y la asesoría técnica para la planificación de género. En sentido contrario, sobresale todavía una escasa valoración de la relación entre las áreas en la transferencia de conocimientos de género y la visibilidad de los asuntos de género en los espacios institucionales.
7. Las opiniones acerca de las relaciones interinstitucionales también presentan avances, aunque son ligeros y, además, están muy diversificados. En este contexto sobresale una débil valoración general del conocimiento de las acciones de género que realizan las contrapartes y sobre todo, de otras agencias del Sistema de Naciones Unidas (SNU).
8. A partir de su participación en esta experiencia formativa, hombres y mujeres comentan su mayor apertura o conciencia de género, cambios de actitud en tal sentido, así como mayor capacidad para analizar las desigualdades de género en su entorno cotidiano. Sin embargo, en general ofrecen reflexiones escasas y poco precisas, aunque las femeninas tienden a ser más detalladas en diversos aspectos, particularmente en lo referido al autoanálisis y a los cambios de conducta. Ello sugiere que en los diversos esfuerzos futuros de fortalecimiento de la perspectiva de género en el PNUD, se tomen más en cuenta estas dimensiones personales en tanto que son parte fundamental de las instituciones y de la estructura social y, por ende, también de las resistencias y de los avances en la búsqueda de la equidad de género.
9. A pesar de los importantes avances, se sugiere que la institución continúe mejorando y consolidando las condiciones y posibilidades necesarias para el fortalecimiento de los procesos personales y colectivos de formación de género iniciados. Ello requiere tomar en cuenta las lecciones aprendidas en este proceso para fortalecer el ejercicio de derechos de las mujeres y la equidad de género, en la institución y en todos los ámbitos de la sociedad nicaragüense.

Como resultado del proceso de reconstrucción de la experiencia educativa, se derivan las siguientes lecciones:

1. Se requiere una estrategia de capacitación y formación permanente sobre género, que permita avanzar en el fortalecimiento de los procesos personales y colectivos de formación ya iniciados, en el conocimiento y consolidación del manejo de herramientas prácticas de género de acuerdo a las necesidades específicas de cada área del PNUD.

La estrategia de capacitación y formación en género debe contemplar diversidad de líneas educativas: Talleres vivenciales, capacitaciones de corta duración, cursos virtuales, cursos de postgrado sobre género, intercambio de experiencias a lo interno y con otras oficinas de país de la región, entre otras.

2. La voluntad política de la gerencia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de Nicaragua, constituye un factor clave para impulsar con éxito este proceso educativo a lo interno de la institución.

Por lo expuesto anteriormente, se debe continuar fortaleciendo el compromiso institucional, mediante sesiones de trabajo con la alta gerencia, manteniéndola informada y aprovechando todos los espacios posibles para visibilizar las iniciativas impulsadas por el área de género. Además, el involucramiento directo de la alta gerencia y de los coordinadores de área del PNUD en los procesos de formación, permitirá garantizar la participación del funcionariado en estos espacios educativos y paulatinamente la transversalización del enfoque de equidad de género en la oficina de campo de PNUD Nicaragua.

3. La existencia de un área de género a lo interno de la institución, con recursos humanos capacitados y con recursos financieros, pero además, con voluntad y motivación para promover y acompañar la transversalización de la perspectiva de género, permiten impulsar procesos educativos de capacitación y formación sobre género de manera sostenida.
4. El esfuerzo realizado por el personal del PNUD y contrapartes participantes, ha sido un factor decisivo para el satisfactorio desarrollo del proceso de formación.
5. El programa educativo debe contemplar una perspectiva integral e interdisciplinaria, orientada a la formación teórico-práctica del personal del PNUD de las distintas áreas de trabajo.
6. La construcción colectiva del programa académico, apertura a la revisión y readecuación de los contenidos de las unidades temáticas a lo largo del proceso, han permitido responder a las necesidades académicas del funcionariado del PNUD. Este aspecto puede reforzarse involucrando de manera más activa a los/as coordinadores/as de área tanto en la conceptualización de las acciones educativas como en su implementación.

Sesiones de trabajo sistémicas del Comité Técnico integrado por el área de género del PNUD, CIEG y UPOLI, han permitido garantizar la calidad académica, la organización y el buen funcionamiento de los cursos de postgrado. No obstante, se requiere mayor involucramiento de las/os coordinadores de área durante la fase de elaboración de la propuesta educativa y en el desarrollo de la misma.

Sesiones de trabajo entre coordinadoras académicas y docentes, posibilita la no repetición o redundancia de contenidos teóricos y ejercicios prácticos, y a su vez la coordinación efectiva para la evaluación de dichos temas. Este es un aspecto que debe reforzarse en futuros cursos de capacitación con una coordinación más estrecha con el área de género.

7. Los contenidos teóricos y herramientas de aplicación de género, deben corresponder a las necesidades temáticas e instrumentales de cada área del PNUD.

Asignar trabajos prácticos de acuerdo al puesto de trabajo o al área de competencia, abre oportunidades para que dichos trabajos se conviertan en herramientas de aplicación al quehacer institucional.

8. Para un efectivo aprendizaje se requiere la combinación de recursos metodológicos que contribuyan a la transmisión y apropiación del conocimiento y de las herramientas de aplicación de género. Por ser una primera fase de capacitación fue necesario destinar un buen tiempo al módulo introductorio que dio la base teórica y metodológica para entender el enfoque de equidad de género. No obstante, en futuras iniciativas de formación deberá hacerse un buen balance entre el tiempo destinado a la teoría y la práctica, para garantizar el manejo de herramientas de aplicación a partir de las necesidades de cada área temática.

Los avances en la sensibilidad de género favorecen una aplicación más efectiva de los contenidos teóricos y herramientas de género. Por ello, es importante continuar realizando talleres vivenciales de educación popular feminista, como espacios fundamentales para el autoanálisis, el intercambio de experiencias personales y la búsqueda de estrategias de cambio en la vida cotidiana personal y laboral.

9. La implementación de tutorías académicas contribuyen a fortalecer los conocimientos y herramientas sobre género adquiridas en las clases presenciales y virtuales. No obstante, se requiere calidad profesional y experiencia docente para saber conducir y aprovechar de la mejor manera estos espacios.
10. Las conferencias virtuales de calidad, posibilitan el intercambio de enfoque, conocimientos y experiencias sobre género entre el personal del PNUD y las conferencistas internacionales. Además, son una oportunidad para dar a conocer las iniciativas académicas que se están impulsando en la institución.

11. La participación de las contrapartes del PNUD y de las otras agencias del SNU, contribuye al intercambio de conocimientos, carencias y experiencias, y favorecen la transversalización de la equidad de género. Es de especial relevancia la articulación de esfuerzos con instancias del Estado, colectivos social y de mujeres, particularmente los vinculados al Movimiento de Mujeres y Feminista, como elemento ineludible de la profundización democrática y el ejercicio de derechos de las mujeres en Nicaragua.
12. La selección cuidadosa del personal docente tanto nacional como extranjero, es un factor clave para garantizar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.
13. El horario del curso fue un aspecto clave para que el personal lograra visualizar el tema de género como parte de las prioridades institucionales y de su quehacer, así como asegurar la participación sistemática a las clases. Este punto debe considerarse en futuras capacitaciones para permitir la transversalización de la equidad de género.

Introducción

El PNUD en América Latina y Caribe lleva casi una década trabajando con el enfoque del llamado *mainstreaming* de género y ha hecho importantes esfuerzos para la incorporación del enfoque de género en sus programas e instrumentos regionales. No obstante, la transversalización en sus intervenciones y en el interior de la organización continúa siendo un desafío pendiente y requiere un compromiso más sistemático para alcanzarla.

En junio del 2005 fue aprobado por el RBLAC y el BDP el *“Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y el Caribe”*. Este documento es el resultado de un esfuerzo conjunto y participativo a nivel regional que se inició en septiembre de 2003, a raíz de la celebración del *Encuentro Regional sobre Mainstreaming de Género para América Latina y el Caribe* en México, de los compromisos internacionales asumidos por PNUD, especialmente a través de las Conferencias de Naciones Unidas y las Metas del Milenio y de las principales políticas de género del PNUD.

El Marco Estratégico Regional de Género viene a ofrecer, por primera vez en el contexto latinoamericano y del Caribe, un referente estratégico para las acciones de género de todas las oficinas de campo de la región y del Buró Regional de América Latina y el Caribe (RBLAC) durante los próximos años, 2005-2009.

En este contexto, a partir del 2005 la oficina de campo de PNUD Nicaragua impulsa la formulación del Programa para la Transversalización del enfoque de equidad de género en el Programa de Naciones Unidas de Nicaragua. El Programa tendrá una duración de dos años (2007-2008), período en el que se estima el programa de género del PNUD podría experimentar cambios derivados de la programación conjunta del SNU (UNDAF).

El Programa tiene carácter de experiencia piloto y pretende contribuir a la creación del andamiaje organizativo y de interlocución en materia de género en el PNUD-Nicaragua, mediante la puesta en marcha del Área de Género y el Grupo de Género del PNUD, que se pretende impulsarán la efectiva transversalización del enfoque de equidad de género en la institución tal y como establece la Política de Género del PNUD, enfatizando en los aspectos organizativos, presupuestarios y programáticos.

En el marco del programa, el PNUD Nicaragua ha delegado a la Comisión Interuniversitaria de Estudios de Género de Nicaragua (CIEG-Nicaragua) y a la Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI) a través de su instancia académica, la Dirección de Educación Continua, el diseño e implementación de un curso formativo en Género dirigido a funcionarias/os de PNUD. El curso de

formativas y técnicas de las orientadoras, fortaleciendo capacidades institucionales para la transversalización más eficaz y eficiente en las actuales líneas de servicio y la

integración y aplicación del enfoque de género dentro de la propia oficina de campo del PNUD, tanto en su estructura como en su trabajo.

Se concibe esta sistematización del “Curso de Postgrado sobre Género para funcionarias/os del PNUD Nicaragua”, como un componente vital para obtener insumos y factores claves de éxito y vacíos que permitan que su replicabilidad tome en cuenta las lecciones aprendidas en términos de estrategia, contenidos, metodología, avances cognitivos e instrumentales y cambios personales a desarrollar en experiencias similares. Este proceso de sistematización se ha desarrollado entre los meses de julio y diciembre de 2007.

1. Objetivo General de la sistematización

Reconstruir la estrategia y el proceso conceptual-metodológico del Curso de Postgrado sobre Género en PNUD Nicaragua, dirigido a sus funcionarias/os y contrapartes, con miras a la identificación de fortalezas, debilidades y lecciones aprendidas que permitan orientar el trabajo futuro de formación, y que de las pautas para su replicabilidad al SNU y contrapartes. Además, se pretende obtener un análisis de los procesos que han intervenido para el logro de cambios personales en las y los participantes involucrados en este proceso educativo.

2. Objeto de sistematización

Estrategia y proceso conceptual – metodológico implementado en el curso de postgrado sobre género en el PNUD Nicaragua, desarrollado por la Comisión Interuniversitaria de Estudios de Género y UPOLI entre junio y diciembre 2007.

Procesos de cambio en el ámbito cognitivo, metodológico-instrumental y personal vinculado a género, derivados de la actividad formativa.

3. ¿Qué aspectos centrales de esta experiencia educativa nos interesa sistematizar? (ejes de la sistematización)

1. Aspectos facilitadores y obstaculizadores vinculado a la estrategia, contenido y metodología del Curso de Postgrado sobre Género en PNUD Nicaragua.
2. Avances en el fortalecimiento cognoscitivo e instrumental del enfoque de género en las y los funcionarias/os que han participado en el curso sobre género del PNUD Nicaragua.
3. Cambios personales experimentados por las y los participantes derivados de los espacios de formación en género facilitados entre junio y diciembre de 2007.

4. Pasos metodológicos de la sistematización:

A continuación se presenta los pasos metodológicos que han guiado la presente experiencia de sistematización:

4.1 Punto de Partida

4.1.1. Percepción previa de la experiencia Se trató de partir de la propia experiencia de las personas involucradas en el proceso de formación, siendo esto el punto de partida de todo proceso de sistematización. Además se contó con un registro de todo el proceso, que fue elaborado por el equipo de trabajo.

Se tomaron como insumos iniciales la propuesta del programa de formación sobre género elaborada por CIEG/UPOLI, la cual fue aprobada por el área de género del PNUD; el programa académico del curso introductorio y los módulos de especialización (contenidos, objetivos, metodología); el diagnóstico inicial que permitió conocer las necesidades y expectativas de formación en género que se tenían al inicio del curso de formación, pero además, posibilitó desde la percepción de las/participantes, conocer los cambios producidos a nivel cognitivo, instrumental y personal.

4.1.2. Construcción de un marco común de referencia Para construir el marco común de referencia, la persona encargada de la sistematización elaboró una propuesta y plan de sistematización que posteriormente en sesiones de trabajo, fue discutida y consensuada de forma conjunta con las encargadas del área de género de PNUD y con la coordinadora académica del curso de género. (Ver anexo 1. Plan de sistematización de la experiencia)

El marco común de referencia se estableció a partir de las siguientes interrogantes:

- *¿Para qué queremos sistematizar? (Definir objetivo de esa sistematización).* Se trató de definir, de la manera más clara y concreta posible, la utilidad y el resultado que se esperaba obtener de la sistematización.
- *¿Qué experiencias queremos sistematizar? (Delimitar el objeto a sistematizar).* A partir del diálogo y consenso, se delimitó la experiencia concreta que se requería sistematizar.
- *¿Qué aspecto central de esas experiencias nos interesan sistematizar? (Precisar un eje de sistematización).* Se refiere a aquellos aspectos centrales de la experiencia que interesan sistematizar. La formulación de ejes debe ser coherente con el objetivo y el objeto de la sistematización, nos ha permitido centrarnos en aquellos elementos de la experiencia que son los más relevantes para la sistematización.

4.2. Recuperación del proceso vivido sobre la base del marco de referencia definido

Este segundo momento se ha centrado en los siguientes dos puntos:

4.2.1. Reconstruir la Historia: Se trata aquí de tener una visión global de los principales acontecimientos que sucedieron durante la experiencia educativa. Tal como se mencionó anteriormente, para reconstruir la historia, se ha tomado como información base la propuesta del curso de género, el diagnóstico de necesidades de formación elaborado previo a la implementación del curso, el

programa a académico del módulo introductorio y los módulos de especialización. Además, se enriqueció la reconstrucción de la experiencia con el informe final del curso de género.

Las evaluaciones sistemáticas que han realizado las personas participantes del curso acerca de las sesiones académicas, el registro de programas académicos, documentación bibliográfica, guías de estudio, entre otros, contienen información relevante que enriquece este ejercicio de sistematización. Asimismo, las reflexiones, debates, acuerdos generados de las sesiones de trabajo sistemáticas implementadas por el área de género del PNUD y la coordinación académica del curso, son recursos que han sido incorporados en esta experiencia.

Como fuente primaria de obtención de información, se han utilizado cuatro instrumentos tales como:

a) Encuentro con participantes del curso de género inicio, para lograr reconstruir el proceso vivido en esta experiencia educativa, se tenía planificado un encuentro de sistematización al final del curso introductorio y un segundo encuentro al final del curso de especialización, se trataba de involucrar a todas aquellas/os funcionarias/os que habían participado de forma sistemática en los cursos. Lamentablemente, por limitaciones de tiempo de las/os participantes solamente se logró realizar un encuentro a finales del mes de agosto, entre los cursos.

En este encuentro se hizo una presentación de la lógica e importancia de sistematizar la experiencia, sus objetivos, objeto y ejes. Las personas asistentes brindaron insumos sobre la concepción y metodología de sistematización, así mismo, aportaron sobre los procesos de cambio cognitivos, instrumentales y personales que estaban experimentando con el curso de género.

Durante la sesión de trabajo, se aprovechó para que las/os participantes complementaran un cuestionario sobre la percepción de cambios experimentados a nivel cognitivo, instrumental y personal.

b) Cuestionario que recoge la valoración de las/os participantes sobre el proceso educativo (contenidos teóricos, herramientas de aplicación del enfoque de género, metodología utilizada, entre otros). También, se obtiene información sobre la percepción que tienen las/os participantes sobre cambios en la sensibilidad, cognitivos, instrumentales y personales derivados del curso de género recibido. (Ver anexo 2. Cuestionario)

El cuestionario fue complementado primero, durante la fase de diagnóstico, es decir, previo a la implementación del curso; en un segundo momento, una vez finalizados los cursos.

Para lograr establecer comparaciones sobre la información obtenida antes y después de recibir el curso, se escogieron 16 personas, 9 hombres y 7 mujeres,

según los siguientes criterios de selección: 1) que las/os mismas/os participantes hubiesen complementado el cuestionario antes y después de terminar el curso; 2) Que hubiesen participado en el curso introductorio y al menos en uno de los módulos de especialización.

d) Sesión de trabajo usando la entrevista grupal área de género y coordinadora académica. Con apoyo de una guía de preguntas (Ver anexo 3. Guía para entrevista grupal), se propició un espacio de reconstrucción y valoración del curso de género. En la sesión participaron el equipo del área de género y la coordinadora académica.

c) Entrevistas individuales

- ✓ Se seleccionó a seis participantes del curso de género para desarrollar entrevista a profundidad, donde se logró conocer su visión, reflexiones sobre el proceso educativo, los cambios producidos, factores facilitadores, obstaculizadores y aportes para un futuro. (ver anexo 4. Guía para entrevista individual)
- ✓ Se realizaron entrevistas individuales a dos docentes que participaron en varias sesiones académicas y que además brindaron tutorías.

4.2.2. Ordenar y clasificar la información : Se fueron ubicando los distintos componentes del proceso de sistematización. El ordenamiento y clasificación de la información permite reconstruir de forma precisa los diferentes aspectos de la experiencia vista ya como un proceso.

4.3. La reflexión de fondo. ¿Porque pasó lo que pasó? Incidencia en la práctica.

4.3.1. Análisis, síntesis e interpretación crítica del proceso. Para realizar esta reflexión se hizo un ejercicio analítico, se ubicaron tensiones o contradicciones que marcaron el proceso y se realizó una síntesis que ha permitido hacer un análisis a partir de la práctica sistematizada.

Se realizó una última sesión con el Área de Género y Coordinación Académica encargada del curso. Se usó como guía las lecciones aprendidas recuperadas por las sistematizadoras a partir de los encuentros de reflexión con el equipo de PNUD/CIEG/UPOLI y de las valoraciones de personal del PNUD involucrado en los cursos, lo que permitió identificar los factores esenciales que han intervenido a lo largo del proceso y explicar la lógica y el sentido de la experiencia.

4.4. Los puntos de llegada. Proceso de conceptualización e identificación de aprendizajes.

4.4.1. Formulación de conclusiones : Toda la reflexión del momento anterior permitió llegar a la formulación de conclusiones, las cuales están dirigidas a dar respuesta al objetivo y ejes planteados al inicio de la sistematización.

4.4.2. Comunicar los aprendizajes: Por último, se redactó el documento final de sistematización que recoge todo el proceso implementado en esta experiencia educativa, sus aciertos y desaciertos, así como recomendaciones para el futuro, para que pueda ser compartido con otras instituciones, agencias, etc.

Durante la clausura de los Cursos de Postgrado sobre Género, se hizo la devolución de la experiencia a todo el personal del PNUD y contrapartes participantes. Se presentaron los distintos momentos así como las principales lecciones aprendidas y desafíos para el futuro que tiene el PNUD Nicaragua en materia de formación y capacitación sobre género.



5. Resultados de la sistematización

5.1. La propuesta inicial...

Para impulsar el proceso de institucionalización de la transversalización del enfoque de equidad de género en la oficina de campo de PNUD Nicaragua, durante el segundo semestre del 2007 se hizo necesaria la puesta en marcha de actividades formativas que ayudaran al desarrollo de este proceso.

El PNUD-Nicaragua debe dotarse de los instrumentos cognitivos y técnicos, que le permitan dar una respuesta eficaz a los lineamientos en materia de equidad de género, para su aplicación tanto en su agenda interna, como en la incidencia en la agenda nacional. Es por ello, que el área de género del PNUD delegó a la Comisión Interuniversitaria de Estudios de Género de Nicaragua (CIEG-Nicaragua) y la Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI) a través de su instancia académica, la Dirección de Educación Continua, unir esfuerzos para presentar una propuesta de un Curso de Formación en Género para PNUD Nicaragua, en el marco del Programa para la *Transversalización del enfoque de equidad de género*.

Así, entre los meses de abril y mayo del 2007, el equipo de la CIEG/UPOLI elaboró la propuesta de formación sobre género que involucraba: 1) elaboración de un diagnóstico de necesidades de formación y manejo cognitivo e instrumental sobre género de las/os funcionarias/os del PNUD y SNU. 2) propuesta de diseño e

implementación del curso introductorio y de especialización sobre género. 3) sistematización de la experiencia.

A continuación se presenta el gráfico #1 que ilustra los momentos de la experiencia educativa:

Gráfico 1 Momentos de la experiencia educativa



Primeramente se hizo lectura y análisis del documento Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y el Caribe 2005-2009¹, ya que es un referente estratégico para las acciones de género de todas las oficinas de campo de la región y del Buró Regional de América Latina y el Caribe (RBLAC) durante los próximos años, 2005-2009. De la misma manera, se tomaron insumos del documento "Programa para la transversalización del enfoque de equidad de género en el PNUD Nicaragua", el cual fue elaborado en enero de 2006.

El equipo de CIEG/UPOLI, realizó indagaciones y revisiones sobre otras experiencias educativas desarrolladas en la región latinoamericana, entre ella el Programa América Latina Genera, quienes facilitaron información sobre cursos de postgrado, talleres, entre otros que se han implementado en algunas oficinas de campo de PNUD en la región latinoamericana. Además, el Programa América Latina Genera, contribuyó con un listado de docentes académicas con experiencia en las áreas de trabajo del PNUD.

El objetivo general de la propuesta educativa tuvo como prioridad, primero la generación de espacios de reflexión para la sensibilización de las y los funcionarios del PNUD respecto a compromisos que deben ser asumidos frente a

¹ PNUD, 2005. El Marco Estratégico Regional de Género viene a ofrecer, por primera vez en el contexto

latinoamericano del Género. Referente estratégico para el curso RBLAC género de todas las oficinas de campo de la región y del Buró Regional de América Latina y el Caribe (RBLAC) durante los próximos años, 2005-2009. La presente estrategia utiliza dos tácticas, la transversalización más eficaz y eficiente en las actuales líneas de servicio del PNUD en la región y la integración y fortalecimiento del enfoque de género dentro del Bureau así como en las propias oficinas de campo del PNUD, en su estructura y en su trabajo.

inequidades por razones socioeconómicas, de etnia, edad y género; y segundo garantizar un proceso formativo que permitiera fortalecer las capacidades técnicas y profesionales desde la perspectiva de género del personal clave del PNUD en cargos de decisión y de coordinación; enfatizando en los aspectos organizativos, presupuestarios, de planificación y programáticos.

Se presentó la propuesta educativa al área de género del PNUD Nicaragua, no como una propuesta definitiva y acabada, sino como una guía que sería enriquecida por los resultados del diagnóstico de necesidades.

5.2. El diagnóstico sobre necesidades de formación en género....

El Área de Género del PNUD, decide realizar un diagnóstico para explorar las necesidades de capacitación y poder ajustar la propuesta inicial. Es así que en el mes de mayo el equipo de CIEG/UPOLI realizó el estudio cuyos objetivos estuvieron encaminados a: 1) Identificar necesidades de sensibilización, conocimientos y herramientas metodológicas con enfoque de género, a partir de las percepciones del personal del PNUD y del SNU sobre su desempeño institucional; 2) Recomendar procesos de formación orientados a fortalecer la transversalización del enfoque de género en las áreas institucionales del personal del PNUD y del SNU, tomando como base las necesidades identificadas.

Se logró recoger información mediante un Cuestionario Semiestructurado con preguntas cerradas y abiertas. La muestra diagnosticada estuvo constituida por 27 personas funcionarias del PNUD seleccionadas por el equipo de género de esta institución, y otras 15 procedentes del funcionamiento de las otras cuatro agencias del SNU, también escogidas por personal responsable de estas organizaciones.

Es preciso enfatizar, que tanto la elaboración cuestionario así como los criterios de selección de las personas que participaron en el diagnóstico, se dio mediante un proceso de análisis y reflexión colectiva entre el equipo de la CIEG/UPOLI y las responsables del área de género. Los resultados del diagnóstico fueron presentados al inicio del curso a las y los funcionarios del PNUD, lo que dio oportunidad para que pudiesen retroalimentar al equipo encargado del diagnóstico.

El sondeo realizado para diagnosticar las necesidades de formación en género del personal del PNUD y de otras agencias del Sistema de Naciones Unidas (UNIFEM, UNFPA, FAO, UNICEF), permitió dar cuenta de la existencia de una heterogeneidad relevante en las valoraciones que hicieron de la institucionalidad del enfoque de género en sus organizaciones, así como en las autovaloraciones sobre sensibilidad, conocimientos y manejo de herramientas con enfoque de género. Entre las que podemos destacar:²

² Extracto del Diagnóstico institucional. Necesidades de formación de género del personal del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y del SNU. Mercedes Fernández, Sandra Zúñiga y Mayra Calero. Junio, 2007.

- Las valoraciones sobre la *institucionalización del enfoque de género de tendencia más positiva*, se inclinan hacia dos aspectos: la prioridad institucional que se le otorga a la transversalización del enfoque de género, y las condiciones y posibilidades que brinda la institución para la capacitación de género.
- En general, los *logros* destacados están relacionados con la existencia de estructuras o funciones institucionalizadas, ya sea a través de áreas, equipos, comisiones, coordinaciones, programas o personas especialistas que tienen asignadas responsabilidades diversas en materia de género.
- En sentido contrario, las *evaluaciones de tendencia más negativa acerca de las instituciones*, se encuentran concentradas en las débiles relaciones entre las áreas en la transferencia de conocimientos de género; en la asesoría técnica para la planificación con enfoque de género, así como en los vínculos interinstitucionales. En cuanto a estos últimos, en el PNUD se percibe mayor interrelación con sus contrapartes, mientras que las otras organizaciones del SNU valoran mejor las relaciones interagenciales.
- Las autovaloraciones acerca de la *sensibilidad de género* son las más altas entre el conjunto de aspectos diagnosticados en ambos colectivos; pero, a la vez, un grupo significativo destaca que la sensibilidad en la institución es insuficiente, sobre todo en el PNUD y en la FAO. Por otra parte, en el PNUD apenas aparece señalada la insuficiente sensibilidad de género entre las limitaciones de cada área, sino que en este contexto más específico ponen de relieve las debilidades instrumentales y teóricas.
- Es importante agregar que en el PNUD son las mujeres quienes presentan mayores autovaloraciones de sensibilidad que los hombres, los cuales se valoran a sí mismos de modo más diversificado; e incluso unos pocos reconocen tener resistencias a la aplicación del enfoque de género en el quehacer institucional.
- En lo concerniente a las *autoevaluaciones del conocimiento de género*, también se encuentran valoraciones positivas, aunque menos mayoritarias y más diversificadas que la sensibilidad. *El manejo de herramientas con enfoque de género en la planificación*, es el que arroja autoevaluaciones mayoritarias más bajas, comparadas con la sensibilidad y el conocimiento teórico.

5.3. Elaboración de la propuesta educativa, a partir del diagnóstico sobre necesidades de formación en género....

Es a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico y de las reflexiones derivadas de las sesiones de trabajo entre área de género del PNUD y equipo CIEG/UPOLI, que se hicieron ajustes a la propuesta académica. Vale decir, que esta propuesta académica fue elaborada mediante un proceso de consulta a las/os funcionarias/os del PNUD, equipo responsable del área de género y equipo especializado en género de la CIEG/UPOLI. Sobre la base de las necesidades reales hizo un ejercicio de construcción colectiva, por tanto de apropiación por parte de las responsables del área de género.

En la propuesta inicial, los contenidos programáticos tanto del curso introductorio como del curso de especialización tenían una carga horaria más extensa, a fin de garantizar el reforzamiento teórico e instrumental de género. No obstante, la propuesta académica redujo el tiempo de duración debido a dos situaciones: por un lado, por los recursos financieros disponibles, y por otro lado, por las posibilidades de participación real de las funcionarias/os del PNUD.

En su inicio, se tenía prevista la participación en los dos cursos de postgrado tanto del funcionariado del PNUD y sus contrapartes, así como de otras agencias del SNU. Sin embargo, ya en la fase de implementación, se tomó la decisión que solamente el personal del PNUD participaría en el curso introductorio, y posteriormente en el curso de especialización se incorporarían las contrapartes del PNUD de acuerdo a los módulos establecidos. Las razones por las cuales se tomó esta decisión fueron: porque el presupuesto establecido estaba por debajo de la oferta económica presentada en ese momento; y sobre todo, porque estas actividades de formación han sido concebidas no como acción aislada, sino como una primera fase que tiene su continuidad en los próximos años.

Así, con la primera actividad educativa impulsada por el área de género, se pretende sirva de experiencia piloto con la que se puedan extraer lecciones para que en un futuro cercano se continúen impulsando procesos de formación, cursos, talleres, intercambios, entre otros, dirigidos al mismo PNUD, y también al SNU y contrapartes.

5.4. La puesta en marcha del proceso de formación...

La institucionalización de la perspectiva de género en el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo de Nicaragua (PNUD), constituye una de las grandes tareas que tiene este organismo para hacer realidad el logro de sus objetivos orientados a la transversalización del enfoque de equidad de género, entendida como un eje dinámico y sostenido.

La puesta en marcha de esta actividad formativa, ha significado el inicio de un proceso interno de sensibilización, profundización teórica y aplicación práctica del enfoque de género, el que se ha materializado a través del desarrollo de dos cursos de postgrado sobre género.

Propósito general de los cursos de formación sobre el enfoque de género:

Fortalecimiento político, cognitivo e instrumental en la temática de género de funcionarios/as del PNUD y sus contrapartes, que contribuya a la transvernalización efectiva y eficiente en las actividades de servicio del PNUD Nicaragua y la integración y aplicación del enfoque de género de la propia oficina de campo, tanto en su estructura como en su quehacer.

Es meritoria la voluntad política de la gerencia del PNUD de Nicaragua, al impulsar este proceso educativo a lo interno de la institución con el mandato institucional expreso de garantizar la participación del funcionariado del PNUD de cada una de sus áreas de trabajo.



La actividad educativa estuvo dirigida hacia el personal del PNUD y sus contrapartes y se articuló de forma modular y por niveles de profundidad. De esta forma se lograron desarrollar dos cursos de postgrado por módulos a dos niveles:

- * Nivel Introdutorio que integra la sensibilización con una formación técnica básica del enfoque de género en la planificación.
- * Nivel de especialización orientado a la profundización teórica y la aplicación práctica del enfoque de género en las distintas áreas de trabajo del PNUD Nicaragua.

Los dos cursos de postgrado se llevaron a cabo durante seis meses de forma consecutiva, con clases presenciales semanales de 4 a 5 horas. Los talleres implementados durante los dos cursos de postgrado tuvieron una duración de 8 horas cada uno. (Ver anexo 5. Resumen de plan académico por curso y módulo)

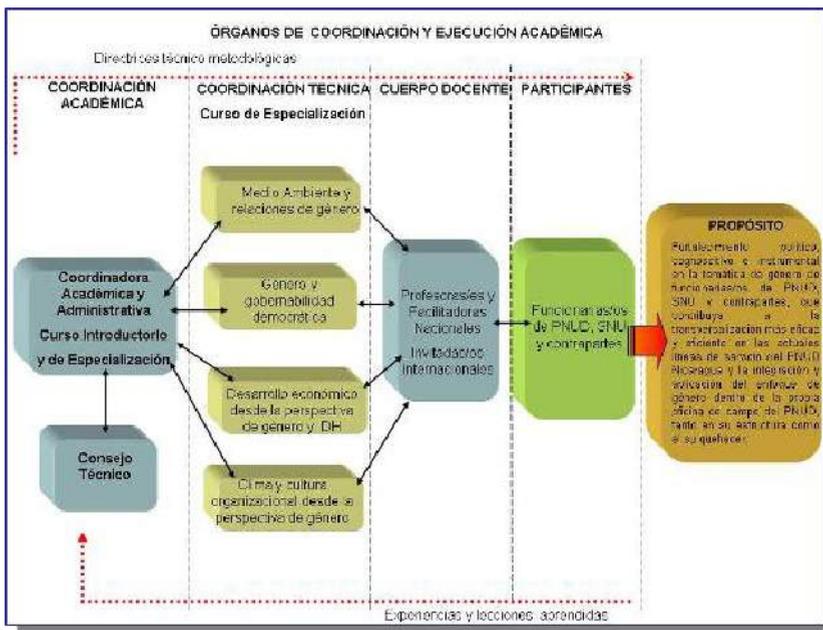
Sobre la coordinación y ejecución de los cursos de postgrado

Para garantizar la calidad académica y la organización y buen funcionamiento de los cursos de postgrado, se conformó un Comité Técnico integrado por el equipo de género de PNUD y el equipo de la CIEG/UPOLI. Este equipo estableció reuniones semanales de seguimiento y evaluación (Ver anexo 6. Lista del equipo de coordinación y docentes)

El seguimiento sistemático a las sesiones académicas presenciales y virtuales se logró con la asistencia de Ana María Sánchez, Coordinadora Académica y Victoria Díaz, del área de género del PNUD.

En el gráfico #2, se puede apreciar la estructura y funcionamiento para la implementación de los cursos de postgrado sobre género. (Ver anexo 7. Directorio académico del personal técnico de CIEG/UPOLI)

Gráfico 2: Coordinación y ejecución académica



La Coordinación Académica del curso realizó sesiones de trabajo periódicas con el personal del área de género del PNUD, con la finalidad de ir evaluando sistemáticamente el correcto desarrollo del programa de formación en género y el cumplimiento de acuerdos tomados en cada una de las reuniones.

“La coordinación y organización han sido efectivas. Ha sido esencial tener a Ana María Sánchez coordinando para asegurar el buen funcionamiento del curso y la fluidez de la información y resolución de problemas”³

Ana María Sánchez, coordinadora académica de los cursos, implementó reuniones con *la/s/os docentes* para darles a conocer los alcances del curso de postgrado y para analizar los objetivos y resultados esperados de la sesión académica que tendría a su cargo. Sandra Zúñiga quien tuvo a su cargo la coordinación de las conferencias virtuales con las expertas internacionales, se incorporó en dos sesiones de trabajo con el personal docente responsable de los módulos “Clima y Cultura Organizacional” y “Medio Ambiente y Relaciones de Género”. Cada una de las unidades temáticas fue discutida y a partir de los requerimientos sobre objetivos y resultados esperados, contenidos teóricos y metodológicos recomendados por la coordinadora académica, cada docente los recreaba de acuerdo a sus conocimientos y experiencia académica y profesional.

A continuación se presentan algunas de las valoraciones sobre la coordinación y organización de los cursos de postgrado sobre género, realizadas por las y los participantes involucradas/os:

“Excelente. Predispusieron una atmósfera amable en todo momento, y se aseguraron de que todo estuviera listo para que aprendiéramos. “La organización fue muy buena, las coordinadoras disponibles y muy profesionales”⁴

“Se ha cumplido en un 100% las sesiones programadas, lo que considero un éxito por sí mismo”. “Creo que la coordinación jugó su papel y estuvo bien. En el futuro, habría que poner un poco más de atención a los horarios y las normas de interacción en las clases (celulares, entradas y salidas constantes, etc.)”.⁵

Las reuniones de trabajo entre la coordinación académica del curso y las/os docentes, sirvieron para compartir los contenidos y metodologías implementadas en las unidades temáticas o sesiones académicas anteriores. Se trataba de evitar la redundancia en contenidos teóricos y ejercicios prácticos, sin embargo a pesar del esfuerzo, las/os participantes en algunos módulos sintieron cierta repetición.

“Me parece que en la parte introductoria si hubo repetición que no era necesaria, como que la persona que venia después de otra que ya había pasado no consultó que era lo que habían facilitado antes. A veces faltó conocimiento de la docente de lo que la otra docente había impartido por a poder aprovechar más el tiempo”⁶

³ Entrevista grupal (Área de Género PNUD)

⁴ Resultados Cuestionario (mujer)

⁵ Resultados Cuestionario (hombre)

⁶ Entrevista individual. (mujer)

“Enriquecedores en general. Sin embargo, algunas de las presentaciones del curso introductorio fueron desiguales en la calidad de su contenido y exposición”⁷

Una de las reflexiones surgidas en las entrevistas fue que en algunas ocasiones las docentes tenían que repetir contenidos debido a la intermitente asistencia de las/os participantes

“Claro hay que ver que no siempre éramos bs mismos. Accidentalmente esa interrupción que el alumnado no era siempre el mismo entonces”⁸

En la última sesión de trabajo el equipo del área de género expuso que para futuros cursos se requiere desde un inicio definir con claridad las funciones de cada una de las personas que conforman el Comité Técnico.

“A veces había poca claridad en cuanto a las funciones de la coordinación académica y del área de género. Por ejemplo, cuando se trataba de coordinar con las docentes sobre las orientaciones metodológicas y fechas de entrega de los trabajos finales”⁹

Por ejemplo, es una responsabilidad de la coordinación académica reunirse con cada docente para aclarar contenido, orientaciones metodológicas y plazos de entrega por parte de las/es estudiantes¹⁰

El equipo de género considera que hizo falta dedicarle más tiempo tanto a la coordinación académica como al equipo del PNUD para preparar la currícula académica, revisar con mayor análisis la selección de docentes, contenido y tiempo de cada unidad temática. Por otro lado, se tuvo que dejar un espacio de mayor análisis y reflexión una vez terminado el módulo introductorio.

⁷ Resultados Cuestionario (hombre)

⁸ Entrevista individual (mujer)

⁹ Entrevista grupal. (Área de Género PNUD)

¹⁰ Sesión de trabajo con Área de género PNUD.

5.4.1. Curso Introductorio de Postgrado sobre Género, orientado al personal del PNUD

*El módulo introductorio ha supuesto una base muy sólida para el seguimiento del resto de módulos especializados.*¹¹

El primer módulo se llevó a cabo del 22 de Junio al 31 de Agosto con una duración de 44 horas, siendo acreditado por el Programa de Educación Continua de la Universidad

Politécnica de Nicaragua en coordinación con la Comisión Interuniversitaria de Estudios de Género, CIEG-Nicaragua., y el PNUD.



El número de horas (44) fue distribuido en sesiones de 4 a 5 horas por encuentro, por tanto su ejecución fue de 10 semanas (a razón de 1 sesión por semana de 4 a 5 horas) consecutivas equivalente a dos meses y medio. En este sentido, la mayoría de las personas apuntan que la carga horaria estuvo adecuada.

Sobre los contenidos y herramientas de las Unidades Temáticas del Curso Introductorio de género

Las Unidades Temáticas desarrolladas en este curso introductorio de Género fueron:

Unidades Temáticas
Curso Introductorio de Género

- Organización genérica de la sociedad, género y masculinidad, Etnia y Género, Enfoques sobre el desarrollo desde la perspectiva de género.
- El rol del género masculino, relaciones genéricas, poder y privilegio
- Marco normativo del SNU y PNUD en materia de género.
- Marco teórico de género en el marco de los Derechos Humanos.
- Desarrollo Humano Sostenible y Género
- Políticas públicas y experiencias de transversalización de la equidad de género en instituciones públicas nacionales.
- Indicadores de Género y el Diagnóstico.
- Planificación con enfoque de género.

El curso introductorio estuvo orientado a crear espacios de reflexión personal y colectiva a partir de metodologías participativas. Se desarrollaron contenidos básicos socio-culturales, económicos, políticos-normativos, de planificación,

¹¹ Resultados Cuestionario (mujer)

desde una perspectiva de género en el desarrollo y derechos humanos. Con ello, las personas participantes quedan capacitadas para hacer diagnósticos de género preliminares generales de su quehacer institucional.

“Los contenidos fueron muy enriquecedores y acertados. Me parece excelente que hayan tomado en cuenta el hecho que muchos de nosotros teníamos casi nulo conocimiento al respecto y se tomaron la molestia de empezar de 0.”¹²

“Un contenido completo con el que se pudo establecer la base teórica necesaria para entender los distintos enfoques temáticos.”¹³

“El curso introductorio nos ha dado base teóricas básicas. Era sabroso cuando venía la especialista y preguntaba sobre algo, entonces creo que las bases teóricas que son bien importantes si las tenemos ahora. ...Podemos decir que hoy tenemos dominio de los conceptos básicos de género.”¹⁴

“Me gustó el enfoque conceptual sobre género en el desarrollo, la mujer en el desarrollo... poderlos diferenciar, también el tema de la masculinidad de cómo uno se va constituyendo socialmente....de esa masculinidad ideal, con base a los criterios.”¹⁵

Las herramientas de aplicación de género desarrolladas en el curso introductorio, han sido valoradas muy positivamente por las/os participantes

“Creo que se hizo un buen esfuerzo con las herramientas de aplicación tomando en consideración la diversidad de intereses de los/as estudiantes.”¹⁶

“Las herramientas de diagnóstico y planificación que vimos con Martha Palacios, fueron bastante críticas y prácticas, sobre cómo nosotros podemos introducir dentro de nuestros programas y proyectos, propuestas con enfoque de género de una manera más práctica... eso me gustó mucho. La parte de los indicadores como plantearse buenos indicadores, como medir el progreso con enfoque de género y los presupuestos eso sí son herramientas útiles que considero se adquirieron en el curso introductorio.”

A pesar de las valoraciones positivas, las/as participantes argumentan la necesidad de haber profundizado más sobre herramientas prácticas y en la calidad académica de algunas/os docentes, aunque fue una minoría.

¹²

¹³ Resultados Cuestionario (mujer)

¹⁴ Entrevista individual (mujer)

¹⁵ Entrevista individual (hombre)

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

“Los contenidos son adecuados, tal vez se hubiese podido profundizar más en las herramientas para formulación de programas y proyectos con enfoque de género.”¹⁸

“Se mostraron las herramientas, pero no se enseñó como... toda aquella parte de diagnóstico fue interesantísimo el material, pero sentimos falta de tiempo.”¹⁹

Es conveniente que en las siguientes fases de capacitación se realice un balance del tiempo dedicado a la teoría y la práctica. En el curso del año 2007 se necesitaba dedicar tiempo a la teoría por ser la primera fase, en futuras iniciativas se deberá concentrar más en la enseñanza de herramientas de aplicación, sin dejar de lado la teoría como base de las herramientas.

Sobre la metodología utilizada

Se implementó una metodología participativa en la cual la/el docente tuvieron un rol de facilitador/a y los y las participantes fueron sujetos/os del proceso enseñanza aprendizaje. Se implementaron las siguientes modalidades metodológicas:

1. La modalidad de *conferencias*, el grupo podía hacer preguntas, críticas, observaciones y reflexiones hasta provocar debates.
2. La modalidad de *trabajo de grupo* la cual estuvo acompañada de material de estudio y/o discusión.

La modalidad de los *foros* se caracterizó por una mayor participación de los y de expresiones orales y escritas a partir de ejes temáticos que previamente fueron ya abordados en conferencias teóricas y trabajos grupales.

4. La modalidad de los *seminarios*, mesas redondas, son espacios para la puesta en común de las dudas, los desacuerdos, los aciertos, las diferencias y el consenso, que a partir de los contenidos ya analizados en conferencias y en grupos.

Algunas de las recomendaciones de las personas participantes señalan la necesidad de mayor dinamismo y participación en algunas de las sesiones. Por otra parte, debido al escaso tiempo disponible, sugieren utilizar las horas de clase para la realización de las tareas asignadas.

“El enfoque como tal me parece adecuado, sin embargo hubo sesiones en las que se pudo haber explotado de manera más productiva los medios audiovisuales y hacer las sesiones más participativas?”

¹⁸ Resultados Cuestionario (hombre)

¹⁹ Entrevista individual (mujer)

“yo creo que las tareas se deben de hacer dentro de las horas de clase, para aprovechar dentro de ese tiempo, por que una vez que salimos de las clases el tiempo acá es oro y tenemos mil reuniones y mil cosas que hacer, así el trabajo en grupo es difícil coordinarlo. Pero los momentos que aprovechábamos es cuando hacíamos trabajos grupales, nos sentábamos a leer y comentábamos, así aprovechábamos ese momento.”²¹

Este podría ser un elemento a considerar para asegurar un aprendizaje del manejo de herramientas aplicadas del enfoque de equidad de género en acciones programáticas, así como de clima y cultura organizacional.

Sobre la tutoría académica

Para la realización del diagnóstico preliminar que constituía la tarea final de curso, las participantes recibieron tutoría por parte de una docente especializada, de forma paralela a las clases presenciales. Esta actividad se realizó a partir de la unidad temática 4. *Políticas Públicas y experiencias de transvejalización de la equidad de Género en instituciones públicas nacionales. Planificación con enfoque de Género.*

La docente de esta unidad temática, proporcionó y orientó las guías de trabajo requeridas y fue la responsable del asesoramiento técnico posterior para la adecuada realización del trabajo final de curso. Se pretende que los resultados obtenidos en los trabajos prácticos se conviertan en herramientas básicas para aplicarlas a su quehacer institucional.

“Martha Palacios tiene un excelente carácter, tiene paciencia, tiene metodología. Con la paciencia que tiene nos ayudó bastante y dio una diversidad de temas. Le presentamos propuesta de programa, proyecto, propuesta de leyes...de todo había. Entonces ella tenía esa capacidad de poder comentar todo la gama, la variedad de documentos que le dimos. Fue muy buena y se tomó el tiempo para darnos observaciones, cosa que no hicieron varios de los docentes”²²

Sobre los materiales de lectura

Ana María Sánchez (CIEG) y Mayra Calero (UPOLI) fueron las encargadas de elaborar un paquete de material didáctico ajustado a cada unidad temática, el cual contenía lecturas y artículos recomendados por cada docente especialista en la materia. Las modalidades metodológicas de Trabajo grupal y Seminario, estuvieron apoyadas con una guía metodológica que era entregada previamente a las y los participantes.

²⁰ Resultados Cuestionario (hombre)

²¹ Entrevista individual (hombre)

²² *Ibid.*

Los materiales didácticos fueron considerados coherentes con las Unidades Temáticas, sin embargo en el primer compendio de lecturas se hizo una observación en la reproducción poco legible de ciertas páginas, lo que fue rectificado en los subsiguientes Dossier.

Una de las recomendaciones brindadas por las/os participantes es que para futuros cursos o capacitaciones se debe entregar el material de estudio con suficiente tiempo, así como las presentaciones de las/os docentes. Así se podrían preparar mejor para las clases presenciales y virtuales.

“Entregar los materiales con anticipación para poder leerlos antes de las clases, también las presentaciones previas a las clases.”

Sobre la calidad de las/os docentes

Cada docente al concluir su unidad temática, fue evaluada/o por los y las participantes de acuerdo a una guía que contempló los aspectos siguientes: cumplimiento de objetivos, metodología aplicada, bibliografía utilizada, materiales didácticos usados y sistema de evaluación implementado. El resultado de estas evaluaciones evidenció la calidad de los y las docentes y el grado de satisfacción de las y los participantes.²³ (Ver anexo 8. Directorio de docentes del Curso Introductorio)

De las 9 Docentes que participaron en el desarrollo de los temas; 1 Docente mujer fue calificada de regular por considerarla repetitiva en el abordaje de los contenidos y 1 Docente varón evaluado como poco didáctico en la transmisión de los conocimientos. Este aspecto será retomado por la CIEG, para futuras experiencias.

En la metodología implementada el 98% de las y los Docentes fueron calificadas de Excelente y Muy buena.

Sobre el sistema de evaluación y la formación

En el marco del proceso evaluativo se dieron dos tipos de puntaje:

a) 60% acumulado. Cada Unidad Temática fue evaluada con un trabajo escrito: Estudio de Caso, análisis de una situación o problemática determinada, análisis de contenido de un tema específico; el puntaje logrado se le iba acumulando a cada participante para luego ser sumado a la nota del trabajo final.

b) 40% correspondiente al trabajo final, que consistió en un diagnóstico preliminar que identificara logros y necesidades y propuesta de líneas generales para incorporar o fortalecer la perspectiva de género en algún proyecto, programa o

²³ Informe final del Curso de Postgrado sobre Género para PNUD Nicaragua. Ana María Sánchez y Mayra Calero CIEG/UPOLI, Eneop, 2008.

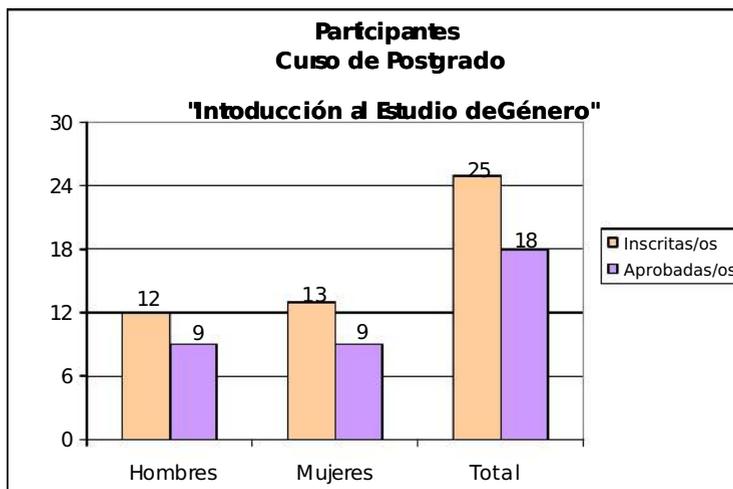
política de las distintas áreas de trabajo de las funcionarias/os del PNUD participantes en el curso.

De acuerdo al contenido y número de horas de éste módulo, los y las participantes que cumplieron con los requisitos establecidos recibieron diploma de postgrado y los que no los cumplieron obtuvieron constancia de aprobado o de asistencia, según el caso.

La Universidad Politécnica de Nicaragua otorgó certificado de Postgrado del "Curso Introductorio de Género", a quienes obtuvieron un puntaje igual o superior a 70 y que cumplieron con el requisito de asistencia. (Ver anexo 10. Lista de participantes del Curso de Postgrado).

De acuerdo al informe final del curso de postgrado presentado por la CIEG/UPOLI, 17 participantes obtuvieron diploma de postgrado, 5 recibieron constancia de asistencia (por no haber cumplido con los requisitos para aprobar) y 1 participante recibió constancia de aprobado por no contar con título universitario. Los restantes participantes inscritos, no lograron culminar el curso por motivo de viaje. A continuación se presenta el gráfico # 3, el cual nos muestra que de 25 personas inscritas, 18 lograron aprobar el curso introductorio de género, es decir, un 72% (9 mujeres y 9 hombres).

Gráfico 3: Participantes Curso de Postgrado "Introducción al Estudio de Género"



5.4.2. Curso de Especialización de Postgrado “Género y Desarrollo”

A partir de los lineamientos del “Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y el Caribe”(2005-2009) y del Programa de Transversalización del enfoque de género del PNUD Nicaragua, el Curso de Especialización otorgó especial atención a los lineamientos de políticas y estrategias relevantes en lo que se refiere a medio ambiente, gobernabilidad democrática, desarrollo económico, y cultura organizacional.

Los resultados del Diagnóstico de Necesidades contribuyeron a orientar la inclusión de algunos temas específicos relacionados con las estrategias de la institución, así como metodologías y herramientas que permitieran ir avanzando hacia una efectiva transversalización de género en cada una de las áreas del PNUD, sus programas y proyectos. Con todo ello se pretendía que las personas participantes quedaran capacitadas para manejar diagnósticos e instrumentos de planificación de género vinculados al quehacer cotidiano de cada área institucional.

El Curso de Especialización fue impartido del 7 de Septiembre al 6 de Diciembre de 2007, con un total de 64 horas presenciales distribuidas en cuatro unidades temáticas, desarrolladas durante tres meses y medio. Cada unidad temática tuvo una duración de 16 horas distribuidas en cuatro días, cuatro horas semanales.

En el curso de especialización, estuvieron involucrados tanto las/os funcionarias/os del PNUD, como sus contrapartes. El funcionario del PNUD participó en el primer módulo sobre **Clima y Cultura** organizacional, y luego tanto funcionarios como contrapartes se integraron a los módulos vinculados a su quehacer institucional.



“Gracias al curso conozco ahora mejor la política y capacidades de nuestra contraparte nacional con respecto al enfoque de género.”²⁴

Es importante resaltar el grado de cumplimiento en el desarrollo de los cursos especializados, que se caracterizaron por la calidad de los recursos humanos seleccionados, tanto nicaragüenses como extranjeros, asimismo los materiales bibliográficos actualizados que fueron seleccionados por cada una de las y los docentes. Igualmente las conferencias virtuales se cumplieron en tiempo y forma de acuerdo a programación prevista. (Ver anexo 8. Directorio de docentes del Curso de Especialización).

²⁴ Resultados Cuestionario (hombre)

Sobre el horario del curso

Inicialmente se pensó desarrollar el curso en horario laboral, con el fin de estimular la participación del personal y eliminar la percepción del enfoque de género como algo aparte del quehacer institucional. En este sentido, la mayoría de las personas apuntan que la carga horaria estuvo adecuada. Sin embargo, el curso de especialización se realizó fuera de horario laboral, los días viernes por la tarde, generando problemas de disponibilidad de tiempo.

“Ese cambio afectó... por que ya después de todo el día de trabajo, la capacidad de apropiación es mucho menor. Fue por la carga de trabajo que había, fuera de horas laborales, entonces esa carga de trabajo sumada a la carga de estudiar como que hacia un poco más crítica la situación.”²⁵

“Con el cambio de horario todo mundo se desesperó, aunque hicimos el grandísimo esfuerzo de estar ese tiempo tan valiosísimo... pasar a la tarde era todavía mas cansado.”

El horario es crucial para garantizar la participación sistemática y la transversalidad. Por tanto debe ser un elemento a analizar en futuros cursos o actividades formativas.

Sobre los contenidos y herramientas de las Unidades Temáticas del Curso de especialización

Este programa educativo contempló una perspectiva integral e interdisciplinaria, estuvo orientado a la formación teórico-práctica en las distintas áreas de trabajo que desarrolla el PNUD. En vista a que cada área tenía contenidos temáticos diversos, se diseñó una carga curricular acorde a las necesidades temáticas específicas de cada una. Además, formaron parte de la currícula aspectos concretos de las condiciones de género y étnicas en la Costa Caribe, vinculados a las áreas de trabajo señaladas.

“Me ha parecido un enfoque muy integral y dinámico aunque los trabajos en grupo a veces se han visto limitados por la falta de tiempo o por la baja participación”²⁶

Los contenidos teóricos y herramientas de aplicación de género abordados en este curso de especialización, han permitido dotar a las áreas del PNUD de conceptos, metodologías y herramientas prácticas, adaptadas a los contenidos de trabajo de la organización y el área, para la aplicación del enfoque de equidad de género en los programas y proyectos así como en los elementos de la cultura organizacional.

²⁵Entrevista individual (hombre)

²⁶Resultado Cuestionario (mujer)

Unidades Temáticas
Curso de Postgrado “Género y Desarrollo”

1. Clima y cultura organizacional desde la perspectiva de género
2. Género y Gobernabilidad Democrática
3. Medio Ambiente y Relaciones de Género
4. Desarrollo Económico desde la perspectiva de Género y Desarrollo Humano

En cada unidad temática se abordaron los siguientes tópicos:

- Marco teórico conceptual
- Conferencias, Cumbres y Tallados Internacionales. Experiencias regionales
- Herramientas y experiencias de incorporación de la perspectiva de género
- Caso Nicaragua. Experiencias nacionales.

Las valoraciones otorgadas por las y los participantes hacia los contenidos abordados en el curso de especialización son muy positivas:

“Haber participado en todos los cursos que no eran de mi área, me dio una visión más amplia y pude aprovechar al máximo el conocimiento.”²⁷

“Fue de vital importancia abarcar el tema de la Cultura Organizacional porque tocó nuestro diario vivir en el trabajo y nuestras vidas personales.”

“Las herramientas han sido muy útiles y prácticas, sobre todo las que usamos en el módulo introductorio y en el módulo de medio ambiente y género.”²⁹

“Hay temas de los que una espera más sobre todo cuando son nuevos...el tema de gestión del riesgo por ejemplo a mi me gustó mucho por que me enseñó cosas de algo que nosotras necesitamos incorporar y que no tenemos conocimiento.”³⁰

A continuación se presentan algunas valoraciones críticas que están vinculadas a la repetición de temas ya impartidos en el curso introductorio. En otros casos apuntan la necesidad de un mayor esfuerzo en el manejo de herramientas de aplicación, sobre todo en el módulo de gobernabilidad. También se señala un mayor trabajo con los indicadores de género en cada una de las áreas, tal como se hizo en el módulo de medio ambiente.

²⁷ Resultados Cuestionario (mujer)

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Entrevista individual (mujer)

“En términos generales buenos y completos, aunque en algunos momentos de los cursos de especialización se caía en la repetición. Aunque fue bueno para los que hicieron sólo los de especialización, pero para los que hicimos el introductorio fue algo cansado.”³¹

“Me hubiese gustado recibir más herramientas prácticas de cómo integrar el tema de género en proyectos políticos sensibles como los que se llevan en el Área de Gobernabilidad Democrática”.³²

“También algo más indicado, más dirigido a cada área y como se trabajó también sólo con medio ambiente, y con indicadores; y tal vez al final entrelazar diferente indicadores del área. Ya buscando eso que quiere el PNUD, herramientas.”³³

Sobre la metodología utilizada

El modelo didáctico del Curso de Especialización, contó con clases de tipo presencial y virtual, estudio independiente dirigido, tutorías:

1. Las actividades presenciales comprendieron conferencias, seminarios, talleres, exposiciones, debates, estudio de casos, etc.
2. Asimismo, se implementó dos talleres intensivos de un día cada uno, donde se combinaron exposiciones, trabajo de grupo y espacios de socialización de aprendizajes.
3. Se ofrecieron 3 conferencias virtuales, las cuales estuvieron dirigidas por docentes extranjeras del País Vasco, España, Chile y Francia. Estos intercambios virtuales se realizaron en coordinación con el Centro de Aprendizaje Virtual a Distancia.
4. Las Mesas redondas y conferencias estuvieron a cargo de la Coordinación Académica y especialistas nacionales.
5. Las actividades de trabajo independiente dirigido, comprendieron lecturas especializadas con guías de estudio, que constituyen la base de las actividades presenciales. Durante los días restantes las/os participantes



³¹ Resultados Cuestionario (mujer)

³² *Ibid.*

³³ Entrevista individual (mujer)

desarrollaron una serie de lecturas que tuvieron como resultado un trabajos específicos por módulo.

Cabe destacar en tal sentido comentarios positivos acerca de los recursos metodológicos vivenciales del módulo de Cultura Organizacional, la integralidad y el dinamismo desarrollados en el proceso enseñanza-aprendizaje, las video-conferencias, las tareas en grupo. Entre las cuestiones metodológicas negativas destacan cuestiones que limitaron de algún modo el dinamismo: falta de tiempo, baja participación y ausencia de estudios de caso.

“Los talleres vivenciales en Cultura Organizacional porque la docente los hizo muy personales, a pesar de que nunca se salieron del tema tratado. El hecho de que fueran personalizados hizo que hicieran un gran impacto.”³⁴

“En Clima y Cultura organizacional se utilizaron recursos que te motivan como persona, te ponen en disposición de aprender fue la mejor metodología para mí la que ella utilizó.”³⁵

“Me ha parecido un enfoque muy integral y dinámico aunque los trabajos en grupo a veces se han visto limitados por la falta de tiempo o por la baja participación”.³⁶

“Excelentes! Sobre todo las conferencias virtuales. En cuanto a las clases presenciales hubo necesidad de más tiempo para poder desarrollar los conocimientos adquiridos y sobre todo interactuar con los docentes. Los trabajos de grupo estuvieron muy buenos y participativos.”³⁷

“Me parece que un trabajo sobre la base de estudios de caso hubiera sido una buena metodología para poder aterrizar un poco más la discusión (y no quedarse demasiado a un nivel teórico), dinamizarla y aprovechar la presencia de nuestra contraparte.”³⁸

“Las video-conferencias son un recurso de mucha utilidad, las clases presenciales son insustituibles pero pueden mejorarse si se hacen un poco más dinámicas. La asignación de tareas podría vincularse a los estudios de caso y conllevar metas cognitivas a evaluar.”³⁹

En estos Cursos Especializados también se entregó un material de estudio a los y las participantes, ajustado a cada unidad temática, con la bibliografía seleccionada y juegos de guías e instrumentos de trabajo. Las modalidades metodológicas de Trabajo grupal y Seminario, contaron con una Guía Metodológica.

³⁴

³⁵ Resultados Cuestionario (mujer)

³⁶ Resultados Cuestionario (mujer)

³⁷ Ibíd.

³⁸ Resultados Cuestionario (hombre)

³⁹ Ibíd.

Al igual que en el Módulo Introdutorio los y las docentes fueron evaluados/as por los y las participantes que asistieron a cada uno de los Cursos Especializados, obteniendo valoraciones de excelente y Muy bueno en la gran mayoría de los casos.

Sobre la conferencia virtuales

Sandra Zúñiga con la colaboración de Mercedes Fernández de la CIEG Nicaragua, realizaron el contacto y la coordinaciones necesarias para garantizar las expertas internacionales requeridas para impartir las conferencias virtuales. Se logró establecer coordinaciones conjuntas con el Área de Género del PNUD y con el Centro de Aprendizaje a Distancia de la Red Global de Aprendizaje para el Desarrollo (GDLN) para la realización de estos intercambios virtuales.

“Me pareció un gran esfuerzo la coordinación con tan renombradas conferencistas vía virtual.”⁴⁰

“En general, fue un curso interesante y útil, en especial la video-conferencia sobre integración del enfoque de género a las políticas públicas.”⁴¹

“Las video-conferencias son un recurso de mucha utilidad.”⁴²

“Me gustó mucho la clase virtual dada por las docentes vascas. Creo que fue una clase bien estructurada, con las ideas bien organizadas, clara, concisa y directa. En todo momento mantuvo la atención de la gente. El único pero es el aspecto que reseñaba antes de la falta de documentación impresa sobre los power point expuestos.”⁴³

“La conferencia virtual de Virginia Guzmán... lo que me gustó de ella fue bien práctica y concreta, supo utilizar su tiempo.”⁴⁴

A pesar de las valoraciones positivas hacia esta modalidad de conferencia virtual, también se expresan valoraciones negativas.

“No quisiera entrar en detalles, si no en el método me parece que hay bastante gente aquí que sabe del mismo tema que había en la conferencia y es mas sabroso cuando tenés a la gente de frente.”⁴⁵

El recurso a las conferencias virtuales estuvo dirigido a favorecer el intercambio y retroalimentación de experiencias procedentes de distintos países. Además, en algunas temáticas como medio ambiente, género y energía, no se contaba con personal nacional calificado. En otras ocasiones, las o los docentes nacionales no tenían disponibilidad de tiempo o no les interesaba involucrarse en esta actividad

⁴⁰

⁴¹ Resultados Cuestionario (hombre)

⁴² Resultados Cuestionario (mujer)

⁴³ Entrevista individual (hombre)

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

educativa. Por eso se decidió acudir a expertas internacionales para abordar algunas temáticas.

Sobre la tutoría académica

Se implementaron tutorías presenciales cuyo propósito consistió en asistir técnicamente a las/os participantes para que les facilitara la elaboración del trabajo de fin de curso práctico institucional, de acuerdo al área de competencia. Se pretende que los resultados obtenidos en los trabajos prácticos se conviertan en herramientas de trabajo para aplicarlas de manera eficiente y sostenida a su quehacer institucional.

“Las tutorías personalizadas fueron de gran ayuda al igual que las tareas bien dirigidas que nos invitaron a implementar lo aprendido en nuestros propios proyectos.”⁴⁶

La asistencia técnica para la elaboración del autodiagnóstico preliminar de género en torno al clima y la cultura organizacional internos, se brindó a partir de la segunda sesión de clase de la unidad temática 1. *Clima y cultura organizacional desde la perspectiva de género*; previa orientación y facilitación del instrumento requerido para dicho trabajo, de parte de la docente designada para ello.

La asistencia técnica para la mejora y profundización del diagnóstico y el plan de acción de género (trabajo final del curso de especialización, incorporando las especificidades de cada área). Dicha asistencia fue brindada por una docente designada para tal propósito y a partir de la segunda sesión de cada una de las unidades temáticas restantes de este Curso de Especialización, esto es: 2. *Género y gobernanza en el desarrollo*; 3. *Medio ambiente y relaciones de género*; 4. *Desarrollo económico desde la perspectiva de género y desarrollo humano*.

Sobre la coordinación académica

La Coordinación Académica y la Administrativa, evaluaron sistemáticamente la ejecución del Curso con la Contraparte del Área de Género del PNUD, con el fin de garantizar el correcto desarrollo del mismo.

Para garantizar la participación del personal de cada área, así como de algunas de las contrapartes en el curso de especialización, se establecieron coordinaciones entre el área de género del PNUD y las/os coordinadoras/es de área. Sin embargo, se necesitó un mayor involucramiento de las/os coordinadoras/es de área durante la fase de elaboración de la propuesta educativa y en el desarrollo de la misma.

⁴⁶ Resultados Cuestionario (mujer)

A pesar de los esfuerzos de coordinación, faltó mayor claridad en las orientaciones metodológicas de algunos de los trabajos de cada módulo de especialización, sobre todo en el de medio ambiente. Para evitar estas limitaciones se requiere que las coordinaciones sean más efectivas de cara a satisfacer las necesidades de los distintos niveles de dominio de instrumentos de género, así como de aplicación especializada. Para ello también es preciso que la coordinación académica insista al personal docente en la entrega previa de su plan metodológico, con el tiempo suficiente para ajustar los distintos planes en función de las necesidades señaladas.

“Docencias más dinámicas. Más ejemplos y tareas diversificadas.”⁴⁷

“Algunas herramientas no eran claras y creo que era por falta de experiencia por parte de los docentes, falta de tiempo de ahondar en el tema, etc.”⁴⁸

El día 6 de Diciembre, luego de finalizado este Curso, se procedió a realizar una Evaluación con las Oficiales del Área de Género del PNUD Vanesa Pichardo y Victoria Díaz, la Vicepresidenta de la CIEG Sandra Zúñiga y la Coordinadora Académica del Curso Ana María Sánchez Barquero; cuyo resultado fue altamente positivo, habiendo retomado algunas sugerencias para próximos cursos.

Sistema de evaluación de la formación

Se dieron dos tipos de puntaje: 40% acumulados por diferentes actividades realizadas a través de las distintas modalidades de trabajo en las distintas unidades temáticas y 60 % correspondiente al trabajo final, que consistió en:

- a) La elaboración por colectivos de área, de un autodiagnóstico de género básico del clima y cultura organizacional internos del PNUD, que incluyera el área concreta de desempeño.
- b) La elaboración colectiva de un plan de acción por área de competencia, a partir de la mejora y profundización del diagnóstico preliminar y las líneas generales de trabajo de género realizados como tarea final del Módulo Introductorio, incorporando de forma particular las especificidades del área correspondiente.

“Siento que las tareas fueron muy importantes. El hecho de llegar un día y hacer la reflexión, recibir la teoría y después llegar y aplicar las mayoría de las tareas en nuestra área. A mi me sirvió muchísimo por que ya uno puede, pero sí... demasiada presión con el tiempo.”⁴⁹

⁴⁷ Resultados Cuestionario (mujer)

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Entrevista individual (mujer)

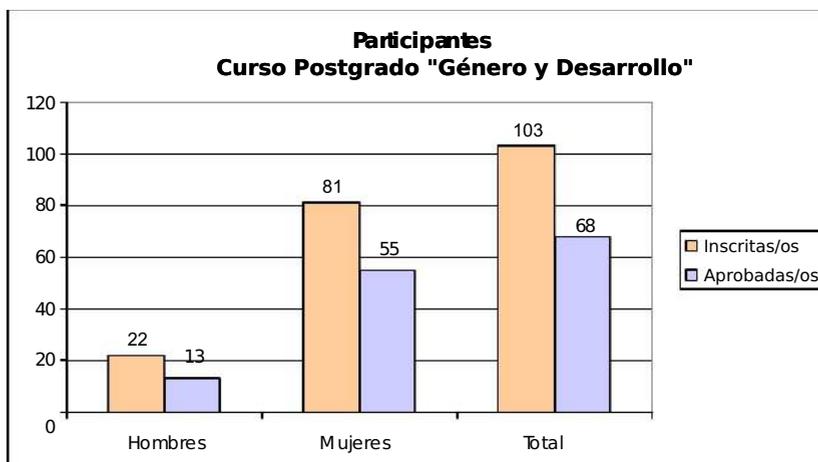
De acuerdo al contenido y número de horas de éste módulo, los y las participantes que cumplieron con los requisitos establecidos recibieron diploma de postgrado y los que no cumplieron obtuvieron constancia de aprobado o de asistencia según el caso.

La Universidad Politécnica de Nicaragua otorgó certificado de postgrado del "Curso de Género y Desarrollo", a quienes obtuvieron un puntaje igual o superior a 70 y que cumplieron con el requisito de asistencia.

El Informe Final del curso de postgrado presentado pro la CIEG/UPOLI, nos detalla que, de acuerdo a las normas establecidas por la Universidad, de los 25 participantes en este curso 11 llenaron los requisitos para merecer el diploma de postgrado en Género y Desarrollo; 5 recibieron constancia de aprobado y 9 constancia de asistencia. A continuación se presenta el Gráfico # 4, el cual nos muestra que de 103 personas inscritas, 68 lograron aprobar el curso de especialización sobre género, es decir, un 66%. 59 % hombres 68% mujeres. (Ver anexo 10. Lista de participantes del Curso de Postgrado).

Una de las razones por las cuales las/os restantes participantes inscritas/os, no lograron culminar el curso se explica por el cambio de horario, quedando las clases dentro de las horas laborales, por lo que sería conveniente su reconsideración futura. Otro de los aspectos a tomar en consideración, es la necesidad de un mayor involucramiento de las/os coordinadoras/es de área del PNUD en estas cursos, lo que permitiría garantizar la participación del personal de cada área.

Gráfico 4: Participantes Curso de Postgrado "Género y Desarrollo"



5.5. Avances cognoscitivos e instrumentales del enfoque de género en las y los funcionari@s que han participado en el curso sobre género de PNUD Nicaragua.

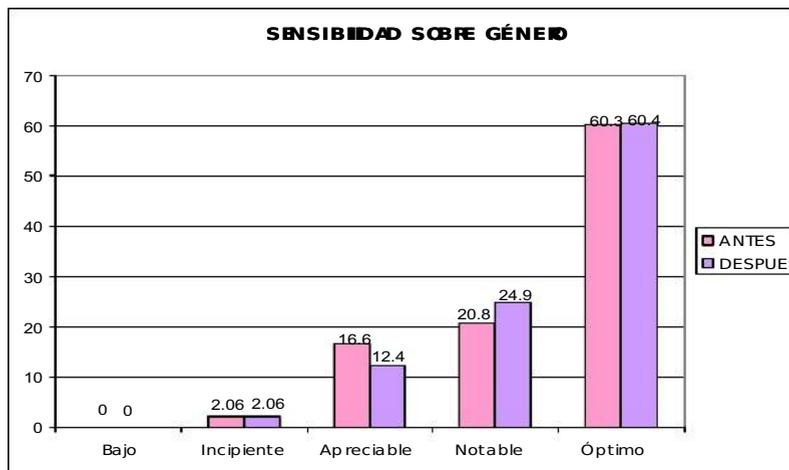
En este apartado se presentan los resultados obtenidos mediante el cuestionario que fue aplicado antes y después del proceso de formación. Estos resultados reflejan las respuestas a la escala de valoración cuantitativa de aspectos **específicos** sobre la perspectiva de género: **la sensibilidad, los conocimientos, el manejo de herramientas, la institucionalización y las relaciones interinstitucionales**. Asimismo, se reflejan comentarios cualitativos también recabados a través del cuestionario citado y que están relacionados con las respuestas cuantitativas.

Al final del proceso de formación, las autovaloraciones de la *sensibilidad de género* (Gráfico #5) orientada al quehacer institucional continúan en general altamente positivas y mejorando ligeramente. Así, la mayoría de las respuestas de inicio y final la consideran óptima, con similares porcentajes (60.3% y 60.4%). Se han incrementado las evaluaciones de notable, del 20.9% al 24.9% y, en consecuencia, se han reducido en similar medida las respuestas de valor apreciable del 16.6% al 12.4%.

“Tener una conciencia más amplia acerca del tema. Poder destacar componentes importantes en los proyectos en relación al tema de género.”⁵⁰

“Mayor conciencia de las brechas de género en la institución.”⁵¹

Gráfico 5: Sensibilidad sobre género



⁵⁰ Resultados Cuestionario (hombre)

⁵¹ Resultados Cuestionario (mujer)

Observando las especificidades de la sensibilidad (anexo 13), sobresale de forma positiva que la mayoría de las personas consultadas, el 75%, opinan que son bajas sus resistencias a la aplicación del enfoque de género en el que hacer institucional, con similares porcentajes femeninos y masculinos. A ello hay que añadir que un 12.5% del total de respuestas las consideran incipientes. No hay ninguna opinión, ni masculina ni femenina, que valore notables o altas sus resistencias, al igual que en la encuesta inicial.

En contraste con la consulta del comienzo del proceso, se observa una reducción de 18.7 puntos porcentuales de las respuestas bajas y un aumento de 6.3 puntos las valoraciones que consideran dichas resistencias incipientes. En el mismo sentido, se incrementan 12.5 puntos las respuestas que valoran apreciables sus resistencias, cuando no hubo ninguna opinión con este valor en la consulta inicial. Al igual que en la valoración de incipiente, estas respuestas son masculinas y no se reflejan opiniones femeninas que señalen resistencias en estos niveles

Conviene destacar algunos comentarios acerca de los obstáculos de género producidos en la vida cotidiana laboral. En ellos señalan la inequidad de género presente en la sociedad, que incide en su medio laboral y en sus posibilidades y capacidades personales para ser agentes de cambio en este ámbito.

“El avance ha sido más bien personal ya que los cambios en mi entorno deben ser a muy largo tiempo y no ha pasado el tiempo suficiente como para que el impacto sea tal en el trabajo.”⁵²

“En verdad es tan largo el camino recorrido de una manera sesgada que es también un proceso lento volverlo a enderezar.”⁵³

“La sociedad en la que vivimos, la cultura y los años de patriarcado hace que estos cursos vean limitados sus impactos, tanto a nivel laboral como personal.”⁵⁴

“Resulta difícil encontrar el punto medio entre expresiones de amistad aceptable y no aceptable en las relaciones entre colegas de ambos sexos.”

⁵⁵

Ahora bien, las resistencias y obstáculos anteriores no son considerados absolutos, en la medida que van acompañados de un crecimiento de su interés en proseguir los esfuerzos por la equidad de género en el quehacer institucional, así como del deseo de continuar formándose al respecto.

“Creo que a veces mi propia voluntad o capacidad de cambiar las desigualdades e inequidades está limitada. También necesitaría más

⁵² Resultados Cuestionario (hombre)

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ *Ibid.*

capacitación en cómo aplicar y recibir crítica constructiva que después sea positivo para un cambio.”⁵⁶

En tal sentido se expresan los datos acerca del *híve l de intere ns pe rsona l sobre la imp ortanc ia d e transvers alizar el e nfoq ue de g e n e ro en la instituc ión* , ya que una mayoría del 62.5% responde afirmando que es óptimo, porcentaje que ha crecido 18.8 puntos respecto a la consulta del comienzo del proceso. Le sigue un 31.2% que afirma que su interés al respecto es notable, manteniéndose el mismo dato de la encuesta inicial.

“Desde que inicié mis conocimientos primero básicos y luego avanzados en el tema, lo he tomado muy en cuenta en la vida laboral. Hace falta mucho por hacer para que se logre integrar de mejor manera, pero al menos en el Área que trabajo el tema es visto como algo permanente y transversal en todo lo que hacemos.”⁵⁷

“Fue una oportunidad para profundizar en un tema del que siempre he estado consciente de la necesidad de llevarlo a cabo, pero que por falta de conocimientos técnicos no he sabido incorporarlo a mi vida profesional, en particular su incorporación a los proyectos.”⁵⁸

En cuanto al *nivel de intere ns pa ra pa rticipa ren c ursos y ta lleres de cap ac itac ión sob re e l enfo que de g e n e ro* , se mantiene en las respuestas de inicio y finales una mayoría del 43.7% que lo considera óptimo y asciende ligeramente, esto es, 6.2 puntos, la valoración de notable hasta un 31.2% de las respuestas; incremento que se corresponde con el descenso del valor apreciable.

“Reafirmar la validez y necesidad del enfoque de equidad de género y valorar la importancia de estos procesos de formación, en particular en un área en donde hay poca discusión y práctica sobre el tema, como es la gobernabilidad y la democracia. Creo que hay que profundizar más sobre el abordaje de gobernabilidad y género, así como el aprendizaje de experiencias sobre estrategias positivas para su interrelación.”

En lo que se refiere a los *con oc imien tos de g e n e ro* (Gráfico #6), se muestran contrastes relevantes de tendencia positiva entre el comienzo y el final del proceso de formación. Tanto es así que en las respuestas de inicio, la mayoría de las personas consultadas, el 56.2%, valoraba como apreciables dichos conocimientos, el 12.4% los consideraba incipientes y el 3.1% bajos; sin embargo, en el segundo momento de la consulta la mayoría de las opiniones, es decir, el 49.9%, los estima notables, incrementándose este valor más de 20 puntos.

⁵⁶ *Ibíd.*

⁵⁷ Resultados Cuestionario (mujer)

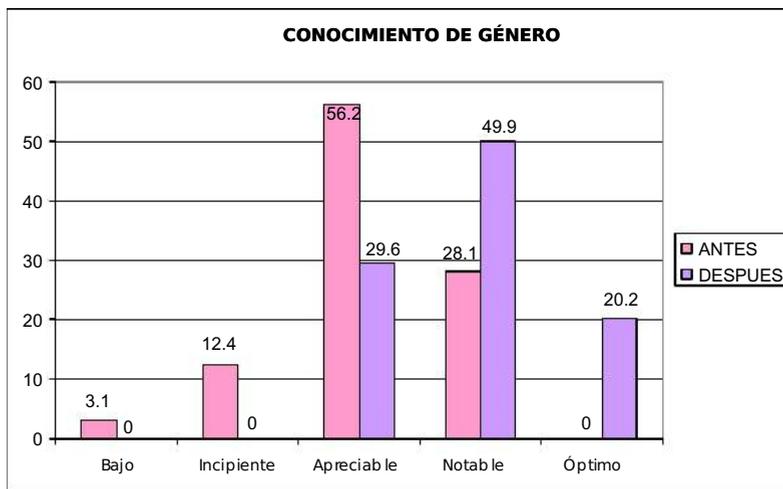
⁵⁸ Resultados Cuestionario (hombre)

⁵⁹ *Ibíd.*

Además, el 20,2% los considera óptimos, cuando al inicio no hubo ninguna respuesta con este valor.

“Ordenar muchos conocimientos dispersos y visibilizar situaciones bajo una nueva perspectiva.”⁶⁰

Gráfico 6: Conocimiento de género



Es conveniente señalar que todavía el 29.6% opina que son solamente apreciables sus conocimientos al respecto, si bien no se observa ninguna respuesta en la consulta final con las valoraciones de incipiente y bajo.

“En general me parecían bastante completos los contenidos teóricos, aunque en el proceso educativo a veces algunas presentaciones no aportaron mucho a un aprendizaje favorable, como las basadas en presentaciones con data show sobrecargadas.”⁶¹

“Siento que las instructoras no manejaban temas más modernos como democracia genérica, que para el staff de Gobernabilidad nos hubiera sido de mucho utilidad más allá de abordar únicamente el diagnóstico.”⁶²

En los datos más específicos sobre los diversos conocimientos (anexo 13), cabe destacar el conocimiento sobre el significado de empoderamiento de género, en tanto que el 62.5% del total lo valora notable en la encuesta final, con un

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

⁶² Resultados Cuestionario (mujer)

incremento de 37.5 puntos porcentuales; además el 18.7% lo estima óptimo cuando al inicio no hubo ninguna respuesta con dicha valoración.

“[Me impactó] El conocimiento de las relaciones de poder desiguales entre géneros como causa subyacente de las inequidades.”⁶³

Por otra parte, el conocimiento que obtiene más porcentaje de valoraciones óptimas es el relativo al conocimiento sobre el significado de transversalización del enfoque de género, seleccionado por una cuarta parte de las personas consultadas, cuando en la primera consulta ninguna respuesta lo valoró de tal modo. Además, la mayoría, el 47.3%, estima notable este conocimiento en la consulta final.

“Aprender las nociones básicas sobre género y su transversalización en el trabajo. Pensar en un nuevo marco de referencia.”⁶⁴

“A mi me impactó mucho el tema de transversalización, porque es una de las mejores estrategias que pueda promover y asegurar la equidad entre los hombres y las mujeres.”⁶⁵

Sobresale asimismo el incremento de las valoraciones de notable referidas al conocimiento sobre el significado de los derechos humanos con equidad de género, ya que asciende 25 puntos porcentuales en la encuesta final.

“[Me impactó] el estado de la equidad de género y las discriminaciones y violaciones de derechos humanos de la mujer que existen en Nicaragua, las opiniones conservadoras expresadas por muchos participantes al curso, la importancia del papel de la iglesia en Nicaragua.”⁶⁶

El manejo de herramientas con enfoque de género (Gráfico #7) presenta cambios positivos de relevancia, dado que mientras la mayoría de las respuestas del inicio, el 52.06%, opinaban que era incipiente, en la consulta final la mayoría, el 56.2% se concentra en el valor de apreciable, con un incremento de 42 puntos.

Se reducen 48 puntos en las respuestas de incipiente y 20 en las opiniones que lo consideraban bajo, esto es, del 22.9% al 2.06%. Conforme con lo anterior, se observa un incremento destacable de las autovaloraciones más altas, ascendiendo las notables más de 22 puntos, es decir, del 10.4% al 33,3%, aunque solamente aumentan ligeramente las evaluaciones que lo consideran óptimo, del un 2.6% a un 4.1%.

“El impacto y la utilidad que es programar con enfoque de género debido al aprovechamiento de herramientas que promuevan este enfoque.”⁶⁷

⁶³ Resultados Cuestionario (hombre)

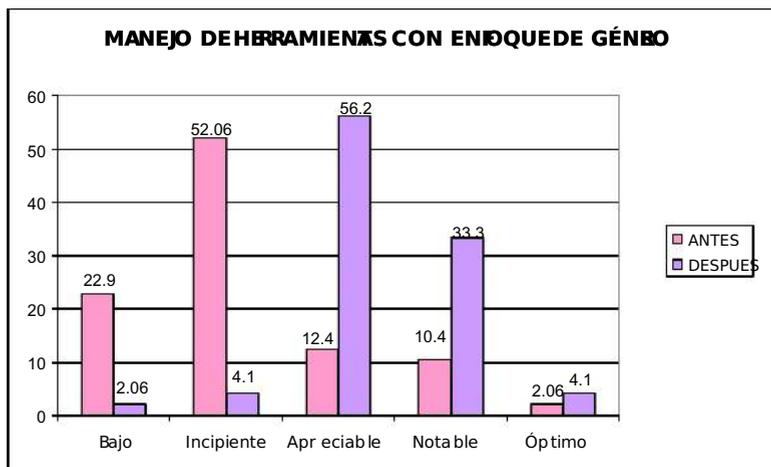
⁶⁴ Resultados Cuestionario (mujer)

⁶⁵ Resultados Cuestionario (hombre)

⁶⁶ Resultados Cuestionario (mujer)

⁶⁷ Ibid.

Gráfico 7: Manejo de herramientas con enfoque de género



“Los ejercicios realizados sobre casos específicos, aleccionadores, y han contribuido a la presencia visible del tema de género en los programas y proyectos de las áreas del PNUD.”⁶⁸

“Estamos haciendo varias cosas en las que este curso ha sido muy útil. Estamos revisando políticas y tuvimos bastantes insumos en el tema de política. También en la parte de planificación yo siento que es una de las cosas que nos va ayudar más. Ya empezamos a incorporarlo en los formatos nuestros para la presentación de propuestas, en la medición de indicadores.”⁶⁹

A pesar de los avances señalados, conviene destacar que tomadas en su conjunto las valoraciones referidas al manejo de herramientas, todavía un poco más de la mitad de las respuestas cuantitativas están concentradas aún en el valor apreciable.

“Con respecto al módulo *Medio Ambiente*, poco práctico, pocas herramientas, pocos estudios de caso.”⁷⁰

“No todas contenían ejemplos de situaciones o proyectos. La sobrecarga de teoría sobrepasaba la cantidad de herramientas prácticas.”⁷¹

⁶⁸ Resultados Cuestionario (hombre)

⁶⁹ Entrevista individual (mujer)

⁷⁰ Resultados Cuestionario (hombre)

⁷¹ Resultados Cuestionario (mujer)

“Ausencia de indicadores de género desagregados territorialmente en las cuentas nacionales.”⁷²

“Falta de aplicación de muchas herramientas propuestas en los cursos que permita una real apropiación de los instrumentos.”⁷³

Si tomamos en consideración las opiniones acerca de las herramientas más concretas (Anexo 13), destaca el avance en *las habilidades en el manejo de herramientas de diagnóstico con perspectiva de género*. Así, mientras en las respuestas del comienzo del proceso la mayoría de las personas consultadas, el 62.5%, las valoraba incipientes y el 25% bajas; en la consulta final, la misma mayoría del 62.4% las considera apreciables; cuando anteriormente no hubo ninguna respuesta en tal sentido. Además el 25% las estima notables y el 6.2% óptimas. Solamente un 6.2% las evalúa bajas.

“[Me impactaron] los procesos de planificación, los diagnósticos con enfoque de género. Por lo general, en mi trabajo nunca los he utilizado, son aspectos que se manejan a nivel de los oficiales de programa. Pero a nivel personal me ayudan a poder apoyar en la toma de decisiones, según el caso y si me lo solicitan.”⁷⁴

“[Fue un avance] Las herramientas participativas de diagnóstico de las relaciones de género.”⁷⁵

“[Me impactaron] Los diagnósticos con enfoque de género. Siven para dar un cuadro más real y diversificado al desarrollo.”⁷⁶

“El más útil ha sido el del enfoque de género para elaborar proyectos, desde el diagnóstico hasta su evaluación. Muy útil para nuestro trabajo.”⁷⁷

Asimismo, sobresale la valoración de *las habilidades en el manejo de herramientas de aplicación del enfoque de género en políticas, programas y proyectos*, en la medida que la mitad de las respuestas las estima notables, con un incremento de 37.5 puntos respecto a la consulta inicial.

“[Fue un avance] las políticas públicas a niveles locales, regionales y nacionales.”⁷⁸

“Importancia del enfoque de género en los planes y programas de desarrollo de la sociedad en su conjunto.”⁷⁹

“Fueron valiosas las herramientas para aplicar en los proyectos.”⁸⁰

⁷² Resultados Cuestionario (hombre)

⁷³ Resultados Cuestionario (mujer)

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ Resultados Cuestionario (hombre)

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Resultados Cuestionario (mujer)

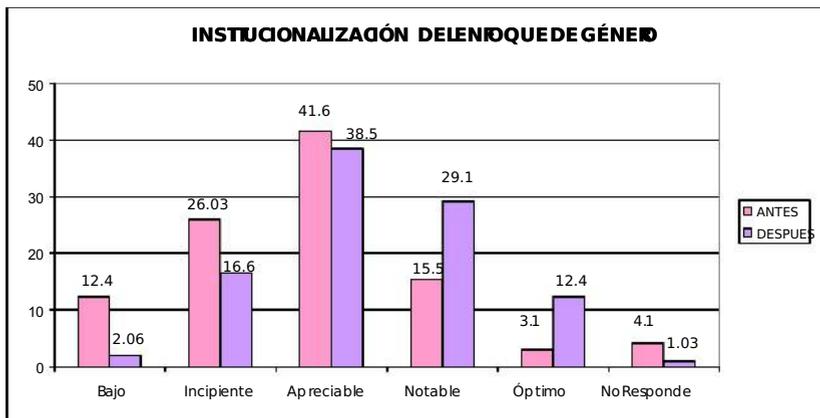
En la autovaloración de las habilidades en el manejo de herramientas de monitoreo y evaluación con enfoque de género, cabe señalar que el valor de apreciable se ha incrementado 43.8 puntos porcentuales y dicha valoración la realiza el 62.5% de las personas consultadas.

“Me parecieron altamente interesantes las potencialidades de construcción de indicadores de género que puedan integrarse en políticas públicas, en tanto que serían elementos que permitirían ampliar el alcance e impacto de cualquier esfuerzo que se realice, en particular en el campo de la gobernabilidad.”⁸¹

“Importancia de construir indicadores desagregados sobre temas socioeconómicos, políticos, étnicos y culturales con enfoque de género.”⁸²

En lo que respecta a la institucionalización del enfoque de género (Gráfico #8), las respuestas reflejan una heterogeneidad similar a la consulta del inicio, aunque con avances reseñables. Así, mientras se mantiene una mayoría que la evalúan apreciable -con un ligero descenso de 3 puntos porcentuales, del 41.6% al 38.5%; por otro lado, se reducen los valores de tendencia más negativa de incipiente y bajo, 9 y 10 puntos respectivamente. En correspondencia con esto, aumenta más de 13 puntos el valor de notable, del 15.5% al 29.1%, y más de 9 puntos las respuestas que la estiman óptima, del 3.1 al 12.4%

Gráfico 8: Institucionalización del enfoque de género



“El módulo especializado de *Clima y Cultura y Organización I*, creó una buena atmósfera de trabajo. Ha permitido a los colegas del PNUD conocerse mejor y los trabajos de grupo propuestos han logrado tomar

⁸¹ Resultados Cuestionario (hombre)

⁸² *Ibid.*

conciencia de las brechas de género en la institución y pistas para lograr la equidad de género en la misma.”⁸³

El detalle de diversos aspectos vinculados a la institucionalización del enfoque de género (anexo 13), muestra que las valoraciones más altas están referidas a la prioridad de la institución para transversalizar el enfoque de género en el quehacer institucional, pues la mitad de las opiniones la estiman notable y una cuarta parte óptima. Ello significa que en la consulta final ha habido un incremento de 37.5 y 12.5 puntos porcentuales, respectivamente, respecto a la consulta anterior.

“Me parecen adecuados al nuevo enfoque que las Naciones Unidas quiere tomar con la transversalidad de género en sus programas y proyectos.”⁸⁴

Asimismo destaca el incremento de las valoraciones más altas en lo que se refiere a las condiciones y posibilidad de que brinda la institución para la capacitación en género, ya que la evalúa notable el 37.5% y óptima el 25% de las respuestas; cuando en la consulta inicial no hubo ninguna opinión en este último sentido.

También se han producido cambios positivos en los valores más altos en cuanto a la sesión técnica en materia para los procesos de planificación en enfoque de género. De ello es destacable un aumento de 37.5 puntos en la estimación de notable y también un ligero incremento de 6.3 puntos en la óptima. En consonancia, ha desaparecido el 18.7% y el 12.5% de las opiniones que al inicio sólo la valoraban baja e incipiente. Se mantiene un 37.5% que tanto antes como después la evalúan apreciable.

“A nivel interpersonal es un avance dado que me permite entender el trabajo que se realiza a nivel de los tomadores de decisión, ya que puedo trabajar en equipo con un mayor dominio del tema.”⁸⁵

La mayoría de las respuestas referidas a los conocimientos sobre la existencia de documentos institucionales que orientan la transversalización del enfoque de género se mantienen como en la consulta inicial, es decir, el 56.2% los evalúa apreciables antes y después del proceso. Sin embargo, una cuarta parte de las respuestas les otorga el valor de notable y, en correspondencia, desaparece otra cuarta parte que anteriormente los valoró solamente incipientes.

“Un aprendizaje importante porque además de profundizar mis conocimientos del tema me permitió conocer más al personal y el quehacer del PNUD.”⁸⁶

⁸³Resultados Cuestionario (mujer)

⁸⁴Ibid.

⁸⁵Ibid.

⁸⁶Ibid.

Las valoraciones más débiles se encuentran en la relación entre las áreas en la transferencia de conocimientos de género, dado que la mayoría, el 43.7% la considera incipiente y ninguna respuesta es óptima. Sin embargo, se muestran ligeros avances en la medida que antes del inicio del proceso una mayoría del 37.5% solamente la valoró baja y, al final, la valoración de notable se ha incrementado 12.5 puntos.

“Me gustó mucho ver el interés que otros y otras colegas del PNUD mostraron en aprender más sobre el tema.”⁸⁷

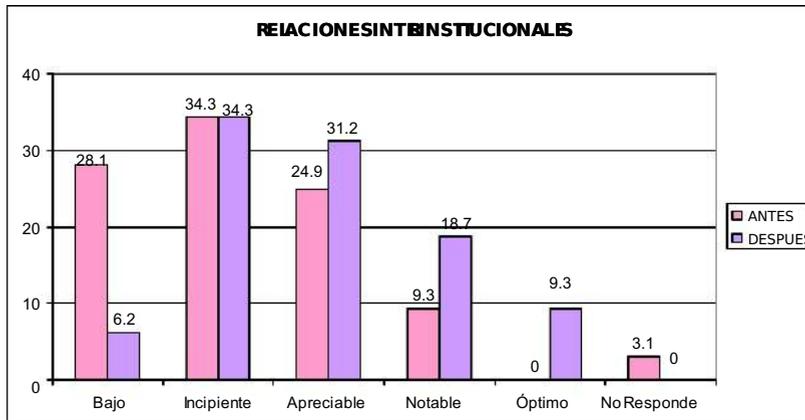
La visibilidad de los asuntos de equidad de género en los espacios institucionales

de difusión igualmente muestra cambios de menor relevancia. Si bien es cierto que ha pasado de ser valorada incipiente por una mayoría; el 62.5%, a ser señalada apreciable por el 56.2%; casi un tercio de las opiniones continúan ubicadas en el valor de incipiente y las evaluaciones de notable y óptimo no son apenas destacables o casi no han variado.

Las valoraciones de las relaciones interinstitucionales (Gráfico #9) también expresan cambios de tendencia positiva. Ahora bien, la mayoría de las respuestas continúan concentradas en el valor de incipiente, con un porcentaje idéntico al inicio y al final de la consulta; esto es, el 34.3%

No obstante, mientras que el 28.1% las valoró bajas al comienzo, esta cifra se ha reducido en casi 22 puntos, es decir, a un 6.2%. Ello se revierte de forma positiva en un aumento de 6 puntos porcentuales de las respuestas que las considera apreciables, del 24.9% al 31.2%; 9 puntos más que las estiman notables, de un 9.3% a un 18.7%; y otros 9 más que las que evalúan óptimas, cuando en la consulta de inicio no hubo ninguna respuesta con este valor.

Gráfico 9: Relaciones interinstitucionales



⁸⁷ Ibid.

Aunque en los dos aspectos concretos consultados se han producido avances, se observan diferencias reseñables entre ambos (anexo 13). En ese sentido, la mayoría de las respuestas tienen un valor de apreciable cuando se refieren *en sus conclusiones sobre reacciones de género y las contrapartes de la institución*; en cambio, el 50% de las opiniones relativas *en sus conocimientos sobre reacciones de género que realiza la sociedad de ISNU*, se concentran aún en el valor de incipiente.

“La riqueza de reunir en un proceso educativo la contraparte con la agencia del PNUD fuera del contexto *normal*.”⁸⁸

5.6. Cambios en la vida cotidiana personal

Este apartado está destinado a presentar breves comentarios de las mujeres y los hombres funcionarios del PNUD, en torno a los cambios en su vida cotidiana personal derivados del proceso de formación de género en el que han participado.

Las respuestas fueron recabadas mediante cuestionario y, sobre todo, a través de la siguiente pregunta abierta: **¿Qué avances de género se han producido en su vida cotidiana personal, a partir de su participación en el curso? Brinde algunos ejemplos.** Algunas de las respuestas también proceden de preguntas abiertas que tenían posibles connotaciones personales pero no específicamente orientadas al medio laboral, tales como: **¿Qué significó para usted participar en este curso sobre género? De las ideas/conocimientos adquiridos en este proceso educativo, ¿cuáles le impactaron más? ¿Por qué?**

Los cambios expresados aluden a diferentes realidades y niveles de compromiso individual con la equidad de género. Los hemos clasificado de forma general en un orden ascendente: 1) **Conciencia, cambio de actitud y valoración del entorno** 2) **Autoanálisis** 3) **Cambios de conducta**

Todos los niveles suponen una apertura personal a la búsqueda de relaciones equitativas entre mujeres y hombres, sin embargo el orden de ascenso pretende reflejar que el objetivo de cambio lo expresa de una mejor manera el último nivel, esto es, la modificación de conductas o comportamientos. Los cambios conductuales requieren, además, la confluencia y la actuación progresiva de todos los demás niveles

1) Conciencia, cambio de actitud y valoración del entorno

Mujeres y hombres afirman cambios personales vinculados a la toma de conciencia en torno a la subordinación social femenina, que van acompañados de un cambio de actitud y valoración del entorno en que se desenvuelven. En concreto aluden a la ampliación de su forma de pensar que implica la

⁸⁸ Resultados Cuestionario (hombre)

aceptación de la validez del enfoque de género para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, así como la necesidad de avanzar en la equidad.

Son comentarios femeninos los relativos a avances relacionados con la profundización del análisis de género del medio en el que viven, aunque sin aludir a sus propias vidas personales. Esta referencia al análisis de su entorno a veces va acompañada de la conciencia del valor de las mujeres por vivir condiciones de desigualdad social, aunque sin incluirse como mujeres directamente implicadas en este tipo de relaciones.

Mujeres	Hombres
"Cambio de actitud de una explicación sobre las causas y consecuencias de los patrones culturales. La mayor conciencia de las desigualdades permite hacer cambios de actitud."	"Me ha dado una oportunidad de tener una visión amplia sobre el enfoque de género en diferentes ámbitos y desde diferentes perspectivas."
"El hecho de asumir como válidos los postulados de género frente a explicaciones que son prioritarias para el desarrollo como es la pobreza, las desigualdades y el medio ambiente."	"Como seres humanos los hombres y mujeres tienen la misma capacidad y por eso hay que respetar."
"Haber conocido la realidad de las mujeres en general y tomar conciencia a través de las terribles estadísticas."	"En mi vida individual lo que he podido transmitir a los que me rodean."
"Mayor sensibilidad y atención a analizar las brechas de género en mi entorno cotidiano."	
"Análisis más profundo de la realidad que vivo diariamente."	
"Tener una visión más consciente y estudiada sobre el tema y poder analizar de manera más objetiva en todos los ámbitos de mi vida personal."	
"A valorar mejor a las demás personas y a apreciar el trabajo que hacen las mujeres a nivel individual y de grupo por defender sus derechos."	

2) Autoanálisis

En referencia al autoanálisis, se expresan comentarios que tienen que ver con el fortalecimiento de la capacidad de visualizarse y valorarse personalmente como sujetos involucrados, tanto en el mantenimiento como en la modificación de las relaciones de género imperantes.

Más en concreto, las mujeres expresan que el curso ha constituido una contribución al cambio social de las relaciones de género, en la medida que ellas han fortalecido sus capacidades para rechazar la subordinación femenina que padecen como colectivo y como personas. Por otro lado, porque les ha

proporcionado herramientas para modificar dicha realidad a nivel individual, familiar, laboral, social; aunque sin más precisiones al respecto.

De parte de los varones, expresan comentarios referidos a cambios o al fortalecimiento de éstos, vinculadas más concretamente a: la reflexión crítica sobre su identidad masculina en el ámbito familiar y laboral; b) sus mayores esfuerzos para reconocer los aportes a la sociedad de las compañeras de trabajo o familiares; c) reconocimiento del valor de las mujeres en contra de la sociedad patriarcal que las devalúa; d) identificación de estereotipos y actitudes personales que reproducen la sociedad patriarcal.

Mujeres	Hombres
<p>"Me dio un cristal diferente para ver estas diferencias de género en todo momento: en la vida política en las noticias, en el banco, en el supermercado, en todo. Ahora puedo verlo claramente y sirve para no aceptarlo y asumir que hay un problema. También reconozco actitudes y comentarios de personas cercanas a mí que contribuyen a perpetuar las diferencias y por lo menos internamente, no las acepto como propias".</p>	<p>"Repensar mi personalidad como padre, hijo y profesional".</p>
<p>"Significó aprender, conocer, analizar mis experiencias e iniciar a elaborar un nuevo lente para poder analizar la realidad y tratar de modificarla para que se mas equitativa y menos discriminatoria en contra de nosotras."</p>	<p>"Intento valorar mejor las contribuciones de mis colegas mujeres."</p>
<p>"Este curso vino a reforzar mis conocimientos y a contribuir en la transformación de las relaciones de desigualdad que enfrentamos las mujeres en la sociedad, lo cual en muchas ocasiones trae violencia, resistencia. Ahora siento que puede haber más consideración para nosotras en cuanto a derechos, oportunidades haciendo uso de las herramientas que hemos recibido para lograr el desarrollo de habilidades que nos permitan empoderarnos para llegar a ser ciudadanas co-ejecutoras de un cambio en nuestra sociedad, partiendo desde nuestros hogares hasta incidir en nuestra vida laboral"</p>	<p>Mayor valoración de los aportes femeninos a la calidad de vida personal y familiar. Rechazo visceral a posiciones machistas. Mayor aprecio a las mujeres en mi vida familiar: esposa, hija, madre, hermanas. Comprensión mayor de lo que significa ser mujer en una sociedad machista y excluyente."</p>
	<p>"Podía analizar mejor las inequidades y desigualdades de género en mi vida cotidiana personal, incluyendo mis actitudes o mis estereotipos que reproducen esta misma desigual. Me veo más capaz de verlos y nombrarlos."</p>

3) Cambios de conducta

En general, son escasos y poco precisos los cambios conductuales expresados. Además algunos no reflejan derivarse del proceso de formación. En este último caso se encuentran comentarios femeninos tales como: alusiones a una mayor independencia económica, el acceso a la educación formal y a un trabajo remunerado.

Por otro lado, hay comentarios en las que se afirma de manera explícita que los cambios se produjeron hace muchos años atrás, a partir de una formación anterior de género, y de su experiencia como capacitadora en la materia. Los cambios referidos los sitúa en su medio familiar, sin más concreciones sobre el tipo de cambios. Solamente una mujer apunta un cambio personal derivado del curso, destacando la reafirmación de sus concepciones de género anteriores, así como una mayor autoafirmación en su seguridad, autoestima e independencia personales.

Por su parte, los hombres refieren como cambios de comportamiento a partir del proceso de formación, conversaciones en la familia sobre la problemática de la equidad de género, así como la aplicación de sus nuevos conocimientos en su conducta, sin más detalles. Sólo uno de ellos especifica que está dedicando más tiempo y atención a su hijo y, por ende, mejorando su papel reproductivo en la familia.

Mujeres	Hombres
<p>“Es increíble conocer de todas las desventajas de las mujeres y lo que sufren hoy por hoy. Creo que soy afortunada de estar un poco más avanzada y no permitir tantos ultrajes. Soy afortunada de haber tenido la oportunidad de estudiar e insertarme en el campo laboral productivo.”</p>	<p>“Conversar sobre el tema de equidad de género en la familia y hacer conciencia de la necesidad de este enfoque.”</p>
<p>“Mayor independencia y autonomía (económica y emocional).”</p>	<p>“Nuevos conocimientos, incorporación de los mismos en mi razonamiento y mi conducta.”</p>
<p>“Llevo más de dieciséis años cuando fui capacitada por primera vez en el tema. Luego, yo misma he brindado capacitaciones, por lo que mi vida personal ha cambiado desde hace muchos años en las relaciones de género en mi familia (esposo, hijo).”</p>	<p>“Estoy asumiendo un mejor rol reproductivo. Estoy atendiendo más a mi hijo, estoy dedicando más tiempo.”</p>
<p>“Mayor seguridad en mí misma, autoestima, independencia y afianzamiento de mis ideas sobre la equidad de género.”.</p>	

Lecciones de la experiencia

La implementación de los cursos de formación en género, han tenido un carácter de experiencia piloto, con miras a la identificación de lecciones aprendidas que permitan orientar el trabajo futuro de formación a lo interno del PNUD Nicaragua, y ofrecer pautas para su replicabilidad al SNU y contrapartes. Como resultado del proceso de reconstrucción de la experiencia educativa, se derivan las siguientes lecciones:

1. *Hacia una estrategia de capacitación y formación permanente sobre género, con diversidad de líneas educativas: Talleres vivenciales, capacitaciones de corta duración, cursos virtuales, cursos de postgrado sobre género, intercambio de experiencias a lo interno y con otras oficinas de países de la región, entre otras.*

Los resultados obtenidos del proceso educativo desarrollado durante seis meses, evidencian importantes avances cognitivos e instrumentales del enfoque de género en el personal del PNUD de Nicaragua que ha participado en el curso sobre género.

No obstante, para que estos esfuerzos no se diluyan o dependan de la voluntad personal, se requiere de una estrategia de formación permanente sobre género, que permita avanzar en el fortalecimiento de los procesos personales y colectivos de formación ya iniciados, en el conocimiento y consolidación del manejo de herramientas prácticas de género de acuerdo a las necesidades específicas de cada área del PNUD.

En la estrategia de formación y capacitación se debe tomar en cuenta la diversidad de necesidades de sensibilización, cognitivas y de herramientas de género, de acuerdo a cada área de trabajo, así como a los distintos niveles de formación requeridos de acuerdo al nivel académico que posean las personas participantes y a su puesto específico de trabajo.

2. *La voluntad política de la gerencia de la Programad de las Naciones Unidas para el Desarrollo de Nicaragua, constituye un factor clave para impulsar con éxito este proceso educativo a lo interno de la institución.*

Uno de los factores coadyuvantes para que se lograra desarrollar y culminar con éxito este proceso educativo a lo interno de la institución, ha sido el mandato institucional expreso de garantizar la participación del funcionariado del PNUD de cada una de sus áreas de trabajo.

“Agradezco el apoyo de la gerencia para permitir a los funcionarios tomar el tiempo requerido por el curso.”
“Es una prioridad del PNUD el transversalizar el género en las distintas áreas.”

A pesar de que se dio el apoyo por parte de la gerencia para destinar el tiempo adecuado a la formación, para regular y/o organizar las cargas laborales de cara a una mejor dedicación al curso, se dio un cambio de horario por disposición institucional en el segundo curso de especialización, quedando las clases dentro de las horas laborales.

“Se debería hacer un análisis de la disponibilidad de tiempo del personal y el compromiso de la gerencia para ver las opciones de disminuir la carga de trabajo en el caso de que el tiempo disponible no sea el suficiente y óptimo para aprovechar las clases.”

“Se les debe de destinar el tiempo necesario para poder sentir el gusto de este tipo de cátedra...., el curso ha sido como una presión sumada a la carga de trabajo imperante en el sistema”⁸⁹

Este cambio de horario ha sido uno de los factores que ha incidido en la baja asistencia del funcionariado a los cursos especializados, lo que debe revisarse para próximos cursos. El PNUD debe analizar las prioridades sobre la importancia de la superación y actualización profesional de sus funcionarias y funcionarios.

“La irregularidad en la asistencia de las y los participantes, es un punto que debe ser considerado en la planificación de futuros cursos para lo cual se debe tomar el equilibrio que debe existir entre el interés institucional y la disposición y motivación del funcionario.”

Por tanto, el cambio de horario trajo como consecuencia que se presentara un conflicto entre la exigencia académica universitaria y las posibilidades reales de tiempo que tenía el personal el PNUD. Además, esta situación obligó a la coordinación académica a renegociar con las y los docentes el cambio de fechas de las clases presenciales, lo que no se logró en algunos casos y se tuvo que recurrir a otros docentes.

Por lo expuesto anteriormente, se debe continuar fortaleciendo el compromiso institucional, mediante sesiones de trabajo con la alta gerencia, manteniéndola informada y aprovechando todos los espacios posibles para visibilizar las iniciativas impulsadas por el área de género. Además, el involucramiento directo de la alta gerencia y de los coordinadores de área del PNUD en los procesos de formación, permitirá garantizar la participación del funcionariado en estos espacios educativos y paulatinamente la transversalización del enfoque de equidad de género en la oficina de campo de PNUD Nicaragua.

“Se debe trabajar más con los funcionarios de alto nivel de la institución para que se involucren con mayor entusiasmo, ya que muchos de los cambios necesarios en nuestra organización dependen de su voluntad.”

⁸⁹ Resultados Cuestionario (mujer)

“Se necesita mayor voluntad política y apoyo de la alta gerencia y de los coordinadores de área del PNUD para que oportunidades como esta del curso de postgrado de género sean aprovechadas de forma eficiente por los participantes y para que la motivación de los participantes no decaiga.”

3. *La existencia de un área de Género a lo interno de la institución, con recursos humanos capacitados y con recursos financieros, permitieron impulsar procesos educativos de capacitación y formación sobre género de manera sostenida.*

Uno de los aspectos claves para lograr la implementación efectiva de los cursos de formación sobre género a lo interno de la institución, ha sido contar con un equipo con conocimiento sobre el tema, pero además, con voluntad y motivación para promover y acompañar la transversalización de la perspectiva de género.

“Para nosotras ha sido de mucha ayuda el Área de Género. Ellas nos han acompañado desde el principio, desde que le mostramos la inquietud de mejorar en ese tema. Estuvieron bien dispuestas a ayudarnos.”

Además, el área de género requiere de recursos financieros para desarrollar una estrategia de capacitación y formación sostenida sobre género tanto a lo interno como para las contrapartes del PNUD.

“El apoyo logístico necesario para el cumplimiento de los objetivos del curso fue garantizado por la contraparte del PNUD logrando el éxito del curso⁹⁰

4. *El esfuerzo realizado por el personal del PNUD participante, ha sido un factor decisivo para el éxito del desarrollo del proceso de formación.*

Las exigencias que implican la asistencia a clases y la realización continua de tareas, han sido cumplidas de forma satisfactoria por las y los funcionarios que tomaron parte en este proceso de enseñanza-aprendizaje. De este modo, su esfuerzo ha constituido una dimensión ineludible del adecuado desarrollo de esta experiencia formativa.

“Muestra la motivación, interés y el esfuerzo desarrollado por el personal del PNUD que llevó este curso a pesar de las responsabilidades y compromisos propios de su trabajo.”⁹¹

5. *El programa educativo contempló una perspectiva integral e interdisciplinaria.*

Este programa educativo contempló una perspectiva integral e interdisciplinaria, que estuvo orientada a la formación teórico-práctica del personal del PNUD de

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Informe final del Curso de Postgrado sobre Género para PNUD Nicaragua. Ana María Sánchez y Mayra Calero CIEG/UPOLI, Eneq, 2008.

las distintas áreas de trabajo. Más concretamente, se trabajaron aspectos sobre la organización genérica de la sociedad, contenidos socio-culturales, religiosos, económicos, políticos-normativos, de planificación desde una perspectiva de género en el desarrollo y derechos humanos, formaron parte de la currícula académica que favoreció la reflexión y apropiación de la temática desde una visión integral.

“El ambiente intercultural con distintas intervenciones, ayudaron a un avance en mis conocimientos, por lo tanto era interesante e importante compartir experiencias distintas.”

“Me ha parecido un enfoque muy integral y dinámico.....”

6. La construcción colectiva de la programación académica, apertura a la revisión y reevaluación de los contenidos de las unidades temáticas a lo largo del proceso, permiten responder a las necesidades académicas de la función de la PNUD.

Uno de los factores de éxito de esta experiencia educativa ha sido la construcción colectiva del programa académico. Así encontramos dos mecanismos de coordinación que han sido clave:

Sesiones de trabajo sistémicas del Comité Técnico integrado por el área de género del PNUD, CIEG y UPOLI, han permitido garantizar la calidad académica, la organización y el buen funcionamiento de los cursos de postgrado. Además, han servido para darle seguimiento y apoyo necesario tanto al personal docente como a las personas participantes en los cursos de género, así como para ir evaluando sistemáticamente el correcto desarrollo del programa de formación y el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la programación.

“Se ha cumplido en un 100% las sesiones programadas, lo que considero un éxito por sí mismo.”

“La coordinación/organización del curso me parecía muy bien y con alto compromiso de parte del área de género del PNUD y de la Universidad.”

“Hubo muy buena coordinación. Mis sinceras felicitaciones por el esfuerzo realizado por las organizadoras.”

A pesar de las valoraciones positivas brindadas hacia el equipo de coordinación, se sugiere que para futuros cursos desde un inicio se debe definir con más claridad las funciones de cada una de las personas que conforman el Comité Técnico y los mecanismos de comunicación entre estudiantes y docentes.

“A veces había poca claridad en cuanto a las funciones de la coordinación académica y del área de género. Por ejemplo, cuando se trataba de

coordinar con las docentes sobre las orientaciones metodológicas y fechas de entrega de los trabajos finales.”⁹²

“Es una responsabilidad de la Coordinación Académica reunirse con cada docente para aclarar contenidos, orientaciones metodológicas y plazos de entrega por parte de las/es estudiantes”⁹³

El Equipo de Género considera que hizo falta dedicarle más tiempo para preparar la currícula académica, revisar con mayor análisis la selección de docentes, contenido y tiempo de cada unidad temática. Por otro lado, se tuvo que dejar un espacio de mayor análisis y reflexión una vez terminado el módulo introductorio.

Al respecto, el Comité Académico realizó esfuerzos para conciliar los resultados del diagnóstico y la propuesta académica inicial y el equipo de la CIEG/UPOLI recomendó en ese momento destinar un tiempo prudencial para realizar ajustes a los contenidos y metodologías, sobre la base del diálogo y concertación entre el Área de Género, coordinadoras/res de área y el personal técnico de la CIEG/UPOLI. Sin embargo, por limitaciones de tiempo y aún con los resultados positivos obtenidos, el Comité Académico considera que hizo falta mayor reflexión y coordinación entre las partes.

Asimismo, la definición de las modalidades de curso y horario se debe realizar de forma dialogada y consensuada entre el área de género, coordinador/es de área, ejecutoras/es de proyectos y contrapartes. Esto implica un mayor involucramiento de las/os coordinadores de área durante la fase de elaboración de la propuesta educativa y en el desarrollo de la misma.

Las sesiones de trabajo entre la Coordinación Académica y docentes, permiten la no repetición o redundancia de contenidos teóricos y ejercicios prácticos, y a su vez la coordinación efectiva para la evaluación de dichos temas.

Estos espacios permiten discutir las unidades temáticas y a partir de los requerimientos sobre objetivos y resultados esperados, contenidos teóricos y metodológicos recomendados por la coordinación académica, cada docente los recreaba de acuerdo a sus conocimientos y experiencia académica y profesional.

No obstante, cuando en una unidad temática se requieren varias docentes, se hace necesaria la coordinación de ellas/os entre sí. Así se evitará la redundancia de contenidos tanto en la docencia como para los trabajos finales y se podrán aprovechar de mejor manera estas actividades educativas.

“Durante el desarrollo del curso resultó un poco cargado el haber involucrado a más de tres docentes por tema ya que las y los participantes

⁹² Entrevista grupal (Área de Género del PNUD).

⁹³ Sesión de trabajo con Área de Género del PNUD-Nicaragua, Febrero, 2008.

percibieron repetición de algunos temas y a su vez esto dificultó la coordinación efectiva para la evaluación de los mismos”⁹⁴

Otro aspecto a tomar en consideración para futuras actividades académicas, es que el personal docente debe definir con más tiempo previo y claridad los contenidos y metodología de la clase, así como las orientaciones metodológicas y de contenidos de los trabajos finales; ello permitiría, además, establecer los diferentes compromisos de docentes y estudiantes con suficiente antelación.

7. Los contenidos teóricos e instrumentos de aplicación de género, de be n

~~PNUD~~ respond er a las nec esida de s tem áticas e ins trum enta les de cada área del

Los contenidos teóricos e instrumentos de aplicación de género abordados sobre todo en el curso de especialización, han permitido dotar a las áreas del PNUD de conceptos, metodologías y herramientas prácticas, adaptadas a los contenidos de trabajo de la organización y el área, para la aplicación del enfoque de equidad de género en los programas y proyectos, así como en los elementos de la cultura organizacional. En vista a que cada área tenía contenidos temáticos diversos, se diseñó una carga curricular acorde a las necesidades temáticas específicas.

“Las herramienta de diagnóstico y planificación, fueron bastante críticas y prácticas, cómo nosotros podemos introducir dentro de nuestros programas y proyectos propuestas con enfoque de género de una manera mas práctica...eso me gustó mucho.”

“Hay un buen menú de herramientas valiosas que se han puesto a nuestra disposición para la aplicación del enfoque de género y muchas se aplicaron durante el mismo proceso educativo.”

Una de las lecciones positivas ha sido la modalidad de los trabajos asignados para culminar satisfactoriamente los cursos de postgrado. Asignar trabajos prácticos de acuerdo al puesto de trabajo o al área de competencia, abre oportunidades para que dichos trabajos se conviertan en herramientas de aplicación al quehacer institucional.

“Las tareas y el trabajo en grupo han sido los espacios donde hemos podido poner en práctica los conocimientos adquiridos y también han sido útiles para nuestros ámbitos de trabajo.”

A pesar del esfuerzo que se desplegó para acercar el conocimiento y herramientas sobre género a las necesidades de las/os funcionarias/os del PNUD, queda el reto de continuar implementando espacios educativos para dotarse de cajas de herramientas de aplicación de género en cada una de las áreas de trabajo del PNUD.

⁹⁴ Ibid.

“Es necesario impulsar procesos de formación dirigidos a las necesidades temáticas y nivel de conocimientos del personal, así como el puesto.”

“Falta de aplicación de muchas herramientas propuestas en los cursos lo que impide una real apropiación de los instrumentos”

8. *Para un efectivo aprendizaje se requiere la combinación de recursos metodológicos que contribuyan a la transmisión y apropiación del conocimiento y de las herramientas de aplicación de género.*

La utilización de diversos recursos metodológicos utilizados durante las sesiones presenciales tales como: talleres, conferencias, mesas de debate, trabajo de grupo, estudios de casos, entre otros, facilitan la reflexión colectiva. El diálogo entre docentes y personal que se encuentra capacitándose, da la oportunidad de contrastar la teoría con la práctica a través de estudios de casos o ejercicios prácticos.

“La combinación de metodología, materiales y docencia ha contribuido a la transmisión de conocimientos.”

“Durante los talleres, los ejercicios prácticos fueron de gran utilidad, aunque tediosos, pero fueron muy útiles al final. La aplicación en nuestras áreas de trabajo fue muy importante.”⁹⁵

Vale la pena señalar, que los avances en la sensibilidad de género favorecerán una aplicación más efectiva de los contenidos teóricos y herramientas de género. A tal efecto, es importante continuar realizando talleres vivenciales de educación popular feminista, como espacios fundamentales para el autoanálisis, el intercambio de experiencias personales y la búsqueda de estrategias de cambio en la vida cotidiana personal y laboral.

9. *La implementación de tutorías académicas contribuye a fortalecer los conocimientos y herramientas sobre género adquiridas en las clases presenciales.*

La tutorías académicas han sido un factor clave para el reforzamiento de los contenidos teóricos adquiridos en las clases presenciales y virtuales, así como para la orientación y acompañamiento en la aplicación de conocimientos e instrumentos. No obstante, se requiere calidad profesional y experiencia docente para saber conducir y aprovechar de la mejor manera estos espacios.

“Las tutorías académicas son importantes, sobre todo por el tipo de trabajo. Así se puede corregir a tiempo y se puede entregar un buen trabajo. De esta manera se aprende más porque se tiene retroalimentación.”

⁹⁵ *Ibíd.*

10. *La calidad de las conferencias virtuales posibilita el intercambio de conocimientos y experiencias sobre género.*

El recurso a las conferencias virtuales ha posibilitado el intercambio de enfoques, conocimientos y experiencias sobre género entre el personal del PNUD y las conferencistas internacionales. Además, son una oportunidad para dar a conocer las iniciativas académicas que se están impulsando en la institución.

“Las charlas virtuales me parecieron súper prácticas, dada la experiencia de los expositores. Eran muy dirigidas y concretas. Fueron bien útiles las herramientas que estaban expuestas explícitamente con ejemplos prácticos. Fueron fáciles de aplicar.”

Por otra parte, cabe recurrir a las clases virtuales en algunas temáticas para las cuales no se cuenta con personal nacional calificado, tal como sucedió en el curso de especialización con los temas de medio ambiente, género y energía. En otras ocasiones, se acudió a las mismas debido a que las o los docentes nacionales no tenían disponibilidad de tiempo o no les interesaba involucrarse en esta actividad educativa.

A pesar de las aportaciones de las conferencias virtuales, a futuro se requiere indagar más detenidamente si el país cuenta con la capacidad local necesaria, si la o el docente es una especialista con experiencia probada en el tema, así como valorar la posibilidad de profundizar en temas de interés vs. el tiempo que dispone la conferencista para la sesión virtual.

11. *La participación de las contrapartes del PNUD y personal de las otras agencias del SNU, contribuye al intercambio de conocimientos, carencias y experiencia, y favorecen la transversalización de la equidad de género.*

Es de especial relevancia la articulación de esfuerzos con instancias del Estado, colectivos social y de mujeres, particularmente los vinculados al Movimiento de Mujeres y Feminista, como elemento ineludible de la profundización democrática y el ejercicio de derechos de las mujeres en Nicaragua.

En futuras actividades de formación se debe tomar en cuenta la participación de otras agencias del Sistema de Naciones Unidas, así como de las contrapartes de acuerdo a las áreas involucradas.

La incorporación de las contrapartes del PNUD en los módulos de especialización, permitió el intercambio de experiencias a nivel local y un mayor conocimiento de las/os funcionarias/os sobre las políticas institucionales sobre género de cada contraparte.

“Gracias al curso, ahora conozco mejor la política y capacidades de nuestra contraparte principal con respecto al enfoque de género.”

12. La selección cuidadosa del personal docente tanto nacional como extranjero, es un factor clave para garantizar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

Además de la coordinación necesaria para evitar repetición de contenidos, ha de llevarse a cabo una selección rigurosa de las y los docentes con experiencia probada en los temas a impartir y en habilidades pedagógicas para una formación dinámica y participativa.

A pesar que el 98% de las/s docentes fueron calificada/s/os como excelente y muy buenas, es positivo para futuras experiencias dedicar más tiempo para la selección del personal docente.

“La organización del curso estuvo buena, los materiales, etc., sin embargo no se logró profundizar en determinado tema, muchas veces por la calidad del docente.”

Por otra parte, es recomendable incorporar a más docentes hombres para una mayor sensibilización en materia de nuevas identidades masculinas orientadas a la equidad de género.

Conclusiones

1. La puesta en marcha de esta actividad formativa, ha significado el inicio de un proceso interno de sensibilización, profundización teórica y aplicación práctica del enfoque de género, que se ha materializado a través del desarrollo del proceso formativo en género: curso de Postgrado “Introducción a los estudios de Género” y curso de postgrado de Especialización en “Género y Desarrollo”.
2. El porcentaje de aprobados (66 %) reflejados en las estadísticas globales, muestra la motivación, interés y el esfuerzo desarrollado por el personal del PNUD que llevó este curso a pesar de las responsabilidades y compromisos propios de su trabajo.
3. Por las características del curso en donde se contemplaron diversos tópicos que demandaron una cantidad importante de recursos humanos especializados que pudiesen abordar con experticia el desarrollo de los temas; consideramos que los resultados son altamente satisfactorios desde la Coordinación Académica y Administrativa del curso y tal como lo expresaron también las contrapartes del PNUD y las y los participantes.
4. En términos generales, podemos afirmar que las personas consultadas expresan avances de género en todos los aspectos que se consultaron, en relación con su participación en este proceso de formación.
5. Por su alta valoración sobresalen la sensibilidad y el conocimiento teórico. En materia de sensibilidad, sin embargo, han aumentado ligeramente las resistencias masculinas y todavía se expresan algunos niveles de sensibilidad mejorables, tanto de los hombres como de las mujeres.
6. La evaluación general de la institucionalización del enfoque de género también ha avanzado notablemente, aunque todavía persiste una alta diversidad de opiniones. Destacan positivamente los avances en las valoraciones sobre las condiciones y posibilidades que brinda la institución para la capacitación de género y la asesoría técnica para la planificación de género. En sentido contrario sobresale una todavía escasa valoración de la relación entre las áreas en la transferencia de conocimientos de género y la visibilidad de los asuntos de género en los espacios institucionales.
7. Las opiniones acerca de las relaciones interinstitucionales también presentan avances, aunque son ligeros y, además, están muy diversificados. En este contexto sobresale una débil valoración general del conocimiento de las acciones de género de las contrapartes y de otras agencias del Sistema de Naciones Unidas (SNU), agudizándose en este último caso.
8. Por último, si bien es notoria la valoración positiva global de los cambios respecto al punto de partida del proceso de formación, el hecho de que en todos los aspectos indagados todavía se mantengan valoraciones bajas, incipientes y apreciable en una cuarta parte o incluso la mitad de las respuestas -según los casos-, sugiere que la institución continúe mejorando y

consolidando las condiciones y posibilidades necesarias para el fortalecimiento de los procesos personales y colectivos de formación de género iniciados. Ello requiere tomar en cuenta las lecciones aprendidas en este proceso para fortalecer el ejercicio de derechos de las mujeres y la equidad de género, en la institución y en todos los ámbitos de la sociedad nicaragüense.

9. A partir de su participación en esta experiencia formativa, hombres y mujeres comentan su mayor apertura o conciencia de género, cambios de actitud en tal sentido, así como mayor capacidad para analizar las desigualdades de género en su entorno cotidiano. Sin embargo, en general ofrecen reflexiones escasas y poco precisas, aunque las femeninas tienden a ser más detallados en diversos aspectos, particularmente en lo referido al autoanálisis y a los cambios de conducta. Ello sugiere que en los diversos esfuerzos futuros de fortalecimiento de la perspectiva de género en el PNUD, se tomen más en cuenta estas dimensiones personales en tanto que son parte fundamental de las instituciones y de la estructura social y, por ende, también de las resistencias y de los avances en la búsqueda de la equidad de género.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE NICARAGUA
Sirviendo a la Comunidad

Dirección de Educación Continua



Nicaragua

