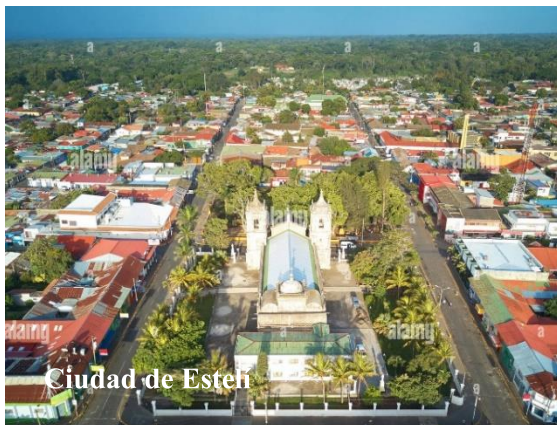


REPÚBLICA DE NICARAGUA
EMPRESA NICARAGUENSE DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS SANITARIOS



Análisis de Brecha de Genero y Oportunidades de Inclusión

Proyectos

- Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Masatepe
- Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Boaco
- Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Estelí
- Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Somoto

Dirección de Pre inversión

ENACAL

Managua, Nicaragua 2026

ÍNDICE DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	4
II. OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
III. ALCANCES	5
IV. MARCO LEGAL Y ADMINISTRATIVO	6
V. PREPARACION Y COMPROMISO DE LA EMPRESA EJECUTORA	7
VI. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL.....	7
<i>Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Masatepe.....</i>	<i>7</i>
<i>Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Boaco</i>	<i>8</i>
<i>Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Estelí.....</i>	<i>9</i>
<i>Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Somoto.....</i>	<i>13</i>
VII. Principales Brechas de Genero e inclusión	16
VIII. PLAN DE ACCION Y MEDIDAS	18
IX. IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	21
X. MONITOREO, EVALUACION Y TRANSPARENCIA.....	21
XI. RESPONSABILIDADES	22
XII. BIBLIOGRAFÍA	22

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Actividades económicas con mayor número de establecimientos en la cabecera municipal	10
Tabla 2: Trabajadores según condición laboral y genero.....	11
Tabla 3. Actividades económicas con mayor número de establecimientos en la Cabecera Municipal	13
Tabla 4 Trabajadores según condición laboral y género.....	14
Tabla 5: Medidas propuestas a las líneas de acción	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentajes de edificaciones de la Ciudad de Estelí	9
Figura 2: Condiciones laborales por géneros	11
Figura 3: Trabajadores según condición Laboral y género.....	14

I. INTRODUCCIÓN

El Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE) aborda las brechas de género en la región mediante la integración de la equidad de género como un eje transversal en su **Estrategia Institucional 2025–2029**, enfocándose en el empoderamiento económico, la inclusión financiera y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres

El presente análisis de brecha de género y oportunidad de Inclusión constituye un instrumento de gestión orientado a incorporar, de manera transversal, criterios de igualdad de género, inclusión social, accesibilidad y participación significativa en los proyectos de abastecimiento de agua potable impulsados por ENACAL en los municipios de Masatepe, Estelí, Boaco y Somoto.

Para realizar el Estudio de población de las cuatro ciudades, se analizaron los Censos nacionales de INIDE, Censo de edificaciones del Banco Central de Nicaragua (BCN) y, por último, Censo realizado por PROCON NERIUM del año 2022.

Cabe destacar que la finalidad de los proyectos formulados desde la Dirección de PreInversión (DPI) de ENACAL es lograr un servicio de calidad y en cantidad, con una cobertura del sistema de agua potable del 100%, desde el año base hasta el horizonte de diseño (2024-2044), considerando a su vez las posibles zonas de expansión, los proyectos se denominan:

- Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Masatepe
- Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Boaco
- Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Estelí
- Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Somoto

La Constitución Política de la República de Nicaragua y Sus Reformas en su Arto 103 dicta: “El derecho inalienable del pueblo el acceso a los servicios básicos de energía, comunicación, agua potable, saneamiento y transporte público. Es obligación del Estado promover, administrar en lo que corresponda y regular la prestación de tales servicios a la población. El acceso al agua potable es un derecho humano. El agua es propiedad del Estado, el cual debe administrarla”.

Basado en lo anterior, se consideraron los caudales del total de la población proyectada hasta el horizonte de diseño la cual estará asentada dentro del casco urbano y las zonas de expansión poblacional, esto puede entenderse como una oportunidad de inclusión ya que, cada uno de los proyectos propuestos, una vez garantizan el acceso al agua potable a la población actual, desde su diseño a considerado la inversión futura con perspectiva integral para las zonas de expansión de las ciudades, proponiendo que cada uno de los proyectos sea desarrollado gradualmente para cubrir la demanda del recurso agua en cantidad y calidad.

Así mismo, es importante destacar que, ENACAL desde la Gerencia de Proyectos (GPI) promueve que el diseño de cada uno de los proyectos cumpla con la legislación ambiental vigente, lo cual conlleva que el equipo de especialistas ambientales del área de la DPI realicen las valoraciones ambientales de los proyectos de Agua Potable hasta obtener la Autorización Ambiental del ente ambiental regulador MARENA; a su vez, el diseño de cada uno de los programas de gestión socio ambiental formulados por la DPI, son puestos en marcha por la Unidad de Control Socio Ambiental quienes mediante indicadores con perspectiva de género verifican y corroboran que las medidas propuestas en el PGAS se cumplan al momento de iniciar la obras físicas, es decir, los proyectos tienen un seguimiento con enfoque de género, inclusión, ambiental y participación ciudadana.

II. OBJETIVOS

Objetivo General

Consolidar el desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible en los municipios de Masatepe, Boaco, Estelí y Somoto donde se desarrollarán los proyectos de Agua Potable, reduciendo las brechas de género y eliminando las barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres y grupos vulnerables a oportunidades económicas, financieras y sociales.

Objetivos Específicos

- Promover la equidad de género en todas las actividades del proyecto, asegurando el cumplimiento con los lineamientos de ENACAL, contribuyendo a la reducción de brechas y a la generación de oportunidades equitativas.
- Identificar y corregir desigualdades estructurales en el ámbito laboral, garantizando igualdad de trato y oportunidades para todas las personas
- Promover una cultura organizacional con procesos de selección libres de tomas de decisiones en liderazgo y protocolos de cero tolerancias a la discriminación.
- Mediante charlas abordar las guías de conductas en los principios básicos de equidad de género y no discriminación.

III. ALCANCES

Este instrumento es aplicable a las intervenciones del proyecto de la infraestructura de agua potable promovidas por ENACAL en los municipios de Masatepe, Boaco, Estelí y Somoto. El análisis cubre de manera integral desde las fases de planificación, diseño con enfoque social, construcción, operación y acompañamiento comunitario.

Para su cumplimiento efectivo, ENACAL liderará la implementación en estrecha coordinación con las autoridades locales, las comunidades beneficiarias, los contratistas y los equipos de supervisión, garantizando la transversalidad de los objetivos sociales en cada nivel institucional.

IV. MARCO LEGAL Y ADMINISTRATIVO

El presente Plan de Igualdad de Género e Inclusión Social constituye un instrumento de gestión estratégica diseñado para transversalizar criterios de equidad, participación ciudadana y atención diferenciada en los proyectos de agua potable impulsados por ENACAL en los municipios de **Masatepe, Estelí, Boaco y Somoto**. La formulación de este plan responde a la necesidad de reconocer que las brechas sociales en el sector hídrico no se limitan al acceso técnico del servicio, sino que se manifiestan en la persistencia de prácticas de exclusión, la sobrecarga de tareas de cuidado asumida por las mujeres, la vulnerabilidad de hogares con jefatura femenina y las barreras físicas o sociales que enfrentan las personas con discapacidad. Bajo el principio rector de la Agenda 2030 de "no dejar a nadie atrás", este instrumento busca asegurar que los beneficios del proyecto se distribuyan de forma justa, promoviendo una gestión del agua que sea territorialmente pertinente y socialmente resiliente.

A nivel nacional, el plan encuentra su sustento legal en un andamiaje jurídico robusto liderado por la Constitución Política de Nicaragua y la **Ley No. 648** (Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades), la cual mandata la igualdad sustantiva y la no discriminación en todas las políticas públicas. Este marco se complementa con el **Decreto Ejecutivo No. 36-2006 (Programa Nacional de Equidad de Género)** y la **Ley No. 475 (Ley de Participación Ciudadana)**, que garantizan el protagonismo de las comunidades en la toma de decisiones. Por la naturaleza del sector, el plan se articula con la **Ley No. 620** (Ley General de Aguas Nacionales) y la **Ley No. 722** (Ley de CAPS), normativas que consagran el acceso al agua como un derecho humano irrenunciable y validan la organización comunitaria como el modelo de gestión sostenible. Asimismo, se incorporan los mandatos de inclusión de la **Ley No. 763** (Derechos de las Personas con Discapacidad) y la protección integral establecida en la **Ley No. 287** (Código de la Niñez y la Adolescencia), asegurando un enfoque de ciclo de vida en cada intervención.

En el ámbito internacional, el plan se alinea con los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS), principalmente el ODS 6 (agua y saneamiento), el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 10 (reducción de desigualdades), integrando además los pilares de sostenibilidad y alianzas institucionales de los ODS 11, 16 y 17. Al ser proyectos vinculados al financiamiento del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), el plan adopta los estándares de la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social bajo el sistema SIEMAS, cumpliendo estrictamente con la **Norma de Desempeño 9 (Equidad de Género)** y la Norma de Desempeño 10 (Participación de las Partes Interesadas). Estas normas exigen una divulgación de información accesible y culturalmente apropiada, así como la mitigación sistemática de riesgos sociales. Finalmente, para garantizar una ejecución con rigor metodológico, se incorporan los referentes técnicos de UNICEF, incluyendo su Gender Policy 2021–2030 y su estrategia de inclusión de discapacidad (DIPAS 2022–2030), los cuales aportan una visión transformadora y sensible al género para lograr intervenciones WASH (Agua, Saneamiento e Higiene) que eliminen barreras y promuevan la autonomía de todos los grupos poblacionales.

V. PREPARACION Y COMPROMISO DE LA EMPRESA EJECUTORA

El presente Análisis de Igualdad, Inclusión y Participación constituye un instrumento de gestión orientado a incorporar, de manera transversal, criterios de igualdad de género, inclusión social, accesibilidad y participación significativa en los proyectos de abastecimiento de agua potable impulsados por ENACAL en los municipios de Masatepe, Estelí, Boaco y Somoto.

Este instrumento es aplicable a las intervenciones del proyecto de la infraestructura de agua potable promovidas por ENACAL en los municipios de Masatepe, Estelí, Boaco y Somoto.

Para su cumplimiento efectivo, ENACAL asignará los recursos financieros, humanos y de tiempo, necesarios. ENACAL desarrollará un Plan que se ajuste a los requerimientos de cada proyecto o ciudad, a través de un **documento** claro y aplicable, que deje en claro que la igualdad es una prioridad. Asignar **presupuesto** para las actividades (encuestas, capacitaciones, etc.). Designará un **equipo** mixto que se encarguen de dar seguimiento al cumplimiento del plan, garantizando que este equipo cuente con un **tiempo** prudencial para estas actividades. Dará seguimiento al **diagnóstico** revisando la cantidad de hombres y mujeres en cada puesto y salarios, efectuará breves encuestas para determinar la existencia de discriminación o barreras. Verificará los reglamentos y normativas de tal forma que garantice que los anuncios de empleo este dirigido a la contratación de hombres y mujeres, y que se creen canales seguros para denunciar incidencias de maltrato, acosos, discriminación. Finalmente, la empresa deberá garantizar la capacitación de todos a través de charlas cortas.

VI. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

El diagnóstico de la situación actual en Nicaragua a inicios de 2026 muestra un panorama complejo marcado por brechas estructurales significativas, la persistencia de la pobreza, una alta dependencia de la informalidad laboral y un entorno sociopolítico que impacta el desarrollo económico.

Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Masatepe

- Los cinco actividades económicas que concentran el mayor número de establecimientos, en el caso de **Masatepe** están relacionadas a las actividades de servicio, comercio y fabricación de muebles, las que representan el 45.5 % de los establecimientos de la ciudad.
- Tres de estas actividades se especializan en la venta al por menor, dos se relacionan con el comercio y venta de alimentos, bebidas y tabaco. Otra actividad es la de servicios de restaurantes y servicios móvil de comida y además destaca la fabricación de muebles.
- Buena parte de la Población Económicamente Activa (PEA) del municipio, labora en Managua y otros departamentos y la industria Zona Franca, que existen dentro del municipio y en los municipios vecinos, como Niquinohomo, Nandasmo, San Marcos y Jinotepe.
- Las actividades agropecuarias ocupan un segundo y tercer lugar, siendo los principales rubros el cultivo del café, tabaco, granos básicos (frijol, maíz) y frutales, que genera gran parte de los ingresos de la población rural por su producción y venta. A la vez constituyen la alimentación principal de la población. Por su carácter anual, las áreas sembradas y la producción varían mucho de un año al otro. Sin embargo, la tendencia en los últimos años ha sido una significativa disminución en la producción de maíz y frijol.
- En términos generales la mayoría del empleo que se genera en la ciudad de Masatepe es permanente (53.9%), seguido por los trabajadores por cuenta propia (31.3%), los trabajadores registrados como patrones o propietarios (7.6%), los trabajadores no remunerados (5.5%) y los trabajadores temporales (1.7%).

- Estas cinco actividades económicas en Masatepe, totalizan 426 establecimientos, los cuales emplean 1,196 trabajadores que representan el 47.6 por ciento del total de esta ciudad. El 61.2 por ciento de los empleados en estas actividades son mujeres y el 38.8 por ciento son hombres.
- Según el mapa de pobreza extrema Municipal, el INIDE reporta situación en la incidencia de la pobreza por hogar, clasificando a Masatepe como un municipio de **pobreza media**.

Registros epidemiológicos del Ministerio de salud en periodo del 2017 al 2018 del municipio de Masatepe, nos indican que las principales causas de morbilidad son: las enfermedades Respiratorias (Neumonía), las enfermedades Diarreicas agudas (EDA), y las transmitidas por vectores (Hepatitis A, Dengue, Zika, chikungunya). Todas estas enfermedades están asociadas con el abastecimiento de agua y saneamiento.

Durante el 2017 se hospitalizaron 2,132 personas y en el año 2018 se hospitalizaron 2,306 con la diarrea y gastroenteritis infecciosa relacionadas con problemas de saneamiento y Agua se coloca entre las 5 primeras causas de hospitalización.

En el año 2017 el total de fallecidos en el Municipio Masatepe fue de 173 lo que representa una tasa de mortalidad de 44.3 por cada 10,000 habitantes y en el año 2018 el total de fallecidos fue 165 lo que representa una tasa de 41.7 por 10,000 habitantes y las causas de defunción en esos años fueron: Infarto agudo de miocardio, Enfermedad renal crónica, Diabetes mellitus, Accidentes cerebrovasculares.

Según Encuesta socioeconómica realizada por VIELCA-ICA, las enfermedades, relacionadas con el agua, padecidas en los últimos 12 meses son la fiebre tifoidea, y diarreas.

Brechas de Género

- Índice de Brecha de Género: Nicaragua muestra resultados mixtos; a pesar de tener una posición destacada en el ranking global de brecha de género (7ª posición en 2023), la brecha salarial se situaba cerca del 16% en 2021.
- Participación Laboral: Persisten disparidades en la participación económica y en la toma de decisiones, con mayores brechas de género en áreas rurales.

Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Boaco

De acuerdo a las características agroecológicas del departamento, presenta un potencial diversificado orientado principalmente hacia la ganadería intensiva de carne y leche. La principal actividad económica la constituye: la producción de carne, leche y subproductos lácteos; de arroz bajo riego y de secano en las planicies costeras del gran Lago, así como la producción de café en las zonas altas del departamento.

Los establecimientos económicos generan 3,866 puestos de trabajo, de los cuales 2,400 (62.1%) son ocupados por mujeres y 1,466 (37.9%) por hombres.

Utilizando la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU rev. 4), se presentan las cinco actividades económicas que concentran el mayor número de establecimientos (ver tabla 2), que en el caso de Boaco están relacionadas a las actividades de servicio y comercio (45.7% de los establecimientos de la ciudad). La mayoría de estas actividades tienen en común que se especializan en la venta al por menor, tres de las cinco se relacionan con el comercio y venta de comidas y bebidas, una de ellas se dedica a la venta de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y mercados.

Por su parte, el Banco Central de Nicaragua (2017), dice que, la actividad que genera mayor empleo es la venta al menor en comercio no especializados con predominio de la venta de alimentos, bebidas o tabaco con 403 trabajadores, seguida por enseñanza secundaria de formación técnica y profesional; y las

actividades de restaurantes y de servicios móvil de comidas, entre otras. Estas actividades totalizan 888 establecimientos, los cuales emplean 1400 trabajadores que representa 36.2% del total de la ciudad. El 80.9% de los empleados en estas actividades son mujeres y 19.1% son hombres.

En términos generales la mayoría del empleo que se genera en la ciudad de Boaco es permanente (42.8%), seguido por los trabajadores por cuenta propia (33.2%), trabajos temporales (10.1%), patrones (8.6%) y los no remunerados (5.4%). Los trabajadores no remunerados normalmente son mano de obra familiar que ayuda en las actividades económicas sin devengar salarios.

Del total de habitantes entrevistados (1,071), el 53.7% equivalente a 575 corresponde a mujeres jefas de hogar o que están a cargo de personas del sexo femenino y en el 46.3% equivalente a 496, está a cargo de personas del sexo masculino. Se puede entender que, en la mayoría de los hogares de Boaco, las mujeres tienen la responsabilidad de garantizar el suministro del vital líquido en sus viviendas y son quienes reciben un mayor impacto ante las fallas del servicio.

En estos casos, cuando las mujeres no cuentan con el suministro de agua potable disponible en sus hogares, como parte de la gestión del agua y salud de sus familias, suelen asumir la responsabilidad de acarrearla o realizar grandes esfuerzos para almacenar cantidades requeridas para las labores cotidianas del hogar, esto implica mayor carga de trabajo no remunerado, mayor vulnerabilidad económica (cuando la compran) e incrementa los riesgos físicos y de seguridad cuando la acarrean fuera de sus viviendas.

Según el centro de salud departamental de Boaco en el 2009, el municipio de Boaco cuenta con un hospital conocido como José Nieborowski; y 2 centros de salud en la parte urbana: centro de salud Ramón Guillen Navarro y Ramón Toledo. Además, de una casa materna conocida como Margarita Calderón, casa Municipal Xilonem y un puesto de salud San Miguel Sector #1. La ubicación de los diferentes centros de salud se presenta a continuación:

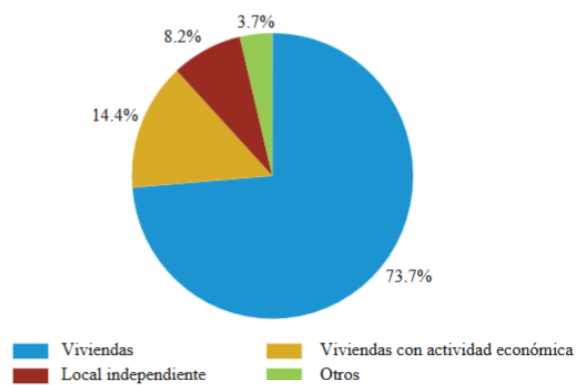
En cuanto a recursos humanos cuenta con 58 Médicos, 5 odontólogos, 32 enfermeras profesionales y 132 auxiliares de enfermería. También en el municipio se encuentra el establecimiento de 7 clínicas y 10 farmacias según datos proporcionados por la alcaldía municipal (2009).

Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Estelí

Población en el área de influencia

Figura 1: Porcentajes de edificaciones de la Ciudad de Estelí

Según el **Informe de Cartografía Digital y Censo de Edificaciones de la ciudad de Estelí** (casco urbano) realizado de marzo a mayo de 2015 y publicado por el BCN en enero 2017, identificó en la ciudad de Estelí **30,015 edificaciones**, de las cuales 26,447 viviendas tienen uso habitacional y habitacional/económico, y un total de **120,014 personas**, con un índice de hacinamiento de 4.5 personas por vivienda. El 73.7% (22,112) de las viviendas son de uso exclusivo domiciliario, 4,335 viviendas (14.4%) son utilizadas como viviendas con actividad económica y 2,447 (8.2%) se destinan para establecimientos económicos ubicados en un local independiente en mercados, centros comerciales, bancos, instituciones financieras, y 1,121 (3.7%) se utilizan para otros usos como bodegas, garajes, cementerios y edificios en construcción o en ruina.



Fuente: BCN-GIS

Actividades Económicas

El Informe publicado por BCN, presenta las 5 actividades económicas en la ciudad de Estelí que concentra el mayor número de establecimientos, utilizando la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU rev.4), estas actividades están relacionadas a actividades de servicio y comercio (43.9% de los establecimientos de la ciudad). De estas actividades, dos se especializan en la venta al por menor relacionadas con el comercio, venta de comidas y bebidas y artículos de segunda mano. Una de ellas se dedica a las actividades de restaurantes y de servicio móvil de comida y otras a la elaboración de productos de panadería y peluquería y tratamientos de bellezas. Las actividades especializadas en la venta de alimentos y bebidas se realizan en restaurantes, mercados y viviendas.

Tabla 1: Actividades económicas con mayor número de establecimientos en la cabecera municipal

Tabla 1. Actividades económicas con mayor número de establecimientos en la cabecera municipal

CIIU	Descripción de la actividad	Total de establecimientos	Participación	Partic. establecimientos en el total	Ubicación			
					En vivienda	local independ.	Mercados	Otros*
4711	Venta al por menor en comercios no especializados con predominio de la venta de alimentos, bebidas o tabaco	1,629	52.4%	23.0%	1,530	69	0	30
5610	Actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas	579	18.6%	8.2%	383	138	20	38
4774	Venta al por menor de artículos de segunda mano	334	10.7%	4.7%	211	121	0	2
1071	Elaboración de productos de panadería	306	9.8%	4.3%	288	15	3	0
9602	Peluquería y otros tratamientos de belleza	260	8.4%	3.7%	204	52	2	2
Total		3,108	100.0%	43.9%	2,616	395	25	72

* : En esta ubicación se agrupó supermercados, centros comerciales, bancos y otras inst. financieras y otros.
Fuente : BCN-GIS.

La economía del municipio de la ciudad de Estelí es diversificada, después de quedar en ruinas durante los años de guerra en el país, Estelí ha resurgido para convertirse en una potencia económica nacional, su principal rubro de exportación es el tabaco que es cultivado en los alrededores del valle, en la ciudad se encuentran más de 10 fábricas que procesan este producto que está considerado entre los mejores del mundo. Desde el año 2012 se realiza en Estelí, el Festival del Tabaco "Puro Sabor" que reúne a más de 150 amantes del tabaco de todo el mundo para degustar el sabor de los puros estelianos.

La agricultura y la ganadería son actividades que, al desarrollo local, regional y nacional, existen un sinnúmero de fincas que aportan a la producción nacional de hortalizas, frutas, café, ganado y leche. Otro sector importante en la economía local es el sector construcción; debido al acelerado la construcción de nuevos edificios, casas, estructuras e infraestructuras son parte activa de la vida diaria del municipio, además del comercio y el turismo, ya que la ciudad es un punto obligado del paso de la carretera panamericana; esto ha permitido un rápido incremento de sucursales de distintas empresas nacionales e internacionales, entre bancos, tiendas, ferreterías, restaurantes, hoteles, clínicas entre otros.

Trabajadores y Condiciones Laboral por Género

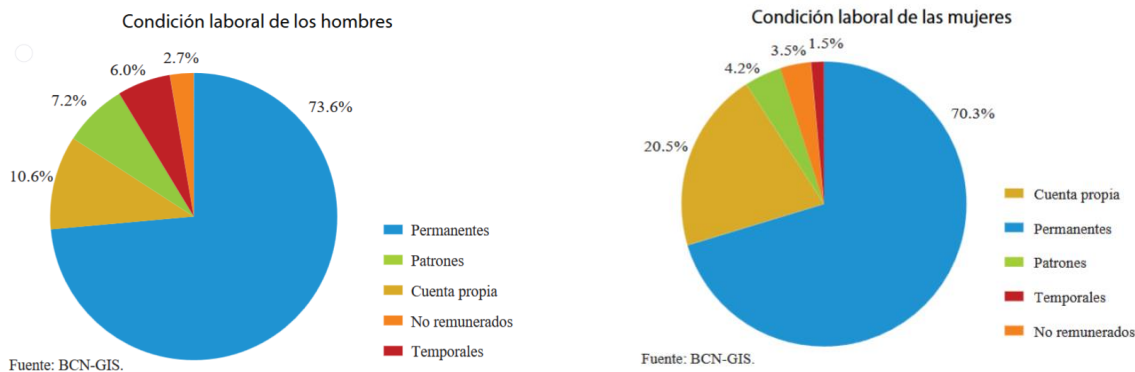
Los establecimientos económicos generan 26,157 puestos de trabajo, de los cuales 14,043 (53.7%) son ocupados por mujeres y 12,114 (46.3%) por hombres.

En términos generales la mayoría de los empleos que se generan en la ciudad de Estelí es permanente (71.8%) seguido de trabajadores por cuenta propia (15.99%), los patrones (5.6%), los trabajadores temporales (3.6%) y los no remunerados (3.1%), los cuales corresponde a mano de obra familiar que ayuda en actividades económicas sin devengar salario.

Al analizar las condiciones laborales por género; se obtuvieron los siguientes datos:

Los hombres se emplean en un 73.6% como permanentes, 20.5% por cuenta propia, 4.2% son patrones, 3.5% son no remunerados y el 1.5% son trabajadores temporales. En cuanto, **Las Mujeres un 70.3%** se emplean como permanente, 20.5 por cuenta propia, 4.2% son patronas, 3.5% no remuneradas y el 1.5 trabajadoras temporales.

Figura 2: Condiciones laborales por géneros



Actividades económicas que generan mayor empleo según lista CIIU

La actividad que genera mayor empleo es la elaboración de productos de tabaco (CIIU 1200), con 6,281 trabajadores, seguida de la venta al por menor en comercios no especializados con predominio de la venta de alimentos, bebida o tabaco (CIIU 4711) y las actividades de cultivo de tabaco (CIIU 115), entre otras. Estas actividades totalizan 2,345 establecimientos, los cuales emplean 12,801 trabajadores que representan el 48.9 % del total de esta ciudad. **El 61.6 % de los empleados en estas actividades son mujeres y el 38.4 por ciento son hombres.**

Con base a los datos proporcionados por el Informe publicado por BCN, al diagnóstico poblacional efectuado por ENACAL y otra información identificada en las redes se podría indicar lo siguiente:

- De acuerdo al censo publicado por BCN en el 2017, y actualizado por ENACAL a través de la Consultora PROCON-NERUM a inicios del año 2022, determinó un total de **30,573 viviendas con uso habitacional** para un total de **137,602 personas con un índice de hacinamiento de 4.5 personas por vivienda.**

Para determinar estos datos ENACAL hizo encuesta tomando de referencia una muestra de 4,595 encuestas, 2120 (46%) hombres y 2,475 mujeres (54%), cuyos porcentajes representan los jefes de familia.

- **Participación Política y Liderazgo:** Nicaragua destaca por una alta representación femenina en cargos públicos. En Estelí, las mujeres ocupan roles de liderazgo en la alcaldía, instituciones públicas y la red de mujeres. Existe un enfoque en fortalecer la ciudadanía y derechos cívicos de las mujeres.
- **Empoderamiento Económico y Laboral:** Se han implementado programas de emprendimiento como "Usura Cero" y capacitaciones a través de la Escuela de Oficios, donde 146 mujeres iniciaron capacitaciones en 2026. Sin embargo, persiste una brecha salarial y alta informalidad laboral, con una participación femenina en el mercado laboral del 56.2% en 2025.

Economía Informal y Emprendimiento: Las mujeres constituyen aproximadamente el 54.9% de la Población Económicamente Activa (PEA) en el sector informal nacional, con una fuerte tendencia en Estelí hacia el comercio minorista y la confección.

- **Educación:** Se destaca un avance en la inclusión educativa, con más del 60% de la matrícula universitaria y más del 50% en educación técnica correspondientes a mujeres.

En abril de 2026, 146 mujeres del programa Estelí iniciaron su primera sesión de capacitación del año en la Escuela de Oficios, enfocada en emprendimientos y habilidades productivas.

Oferta Académica 2026, El Tecnológico Nacional (INATEC) de Estelí, reporta a más de 1,000 estudiantes en su ciclo 2026, con una presencia mayoritaria de mujeres en carreras de Comercio, Servicio y Turismo.

Se ejecutan planes específicos como "**Mujeres en STEAM**" (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas) para integrar a las mujeres de Estelí en sectores tecnológicos tradicionalmente dominados por hombres, por lo que se podría decir que, en este aspecto, hay cierre de brecha digital

- **Violencia de Género:** A pesar de los esfuerzos por la "Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres" (Ley 779), la violencia de género sigue siendo una problemática. Organizaciones de mujeres marchan para exigir justicia ante femicidios y mayor beligerancia de las autoridades. Se reporta un aumento en la percepción de riesgo por violencia en el hogar y una menor eficiencia de las comisarías en la prevención de la violencia, según algunas organizaciones feministas.
- **Salud:** Existe acceso a atención médica gratuita, con especial énfasis en la detección temprana de cáncer de mama y cervicouterino.

Estelí cuenta con una red que incluye 1 hospital regional, una casa materna con 20 camas y 23 puestos de salud, donde la atención materna es prioritaria y gratuita.

El municipio dispone de 15 médicos y 13 enfermeras por cada 10,000 habitantes, con una alta representación de mujeres en el personal de enfermería y técnico.

Redes Comunitarias. Las mujeres lideran las jornadas de salud casa a casa bajo el Modelo de Salud Familiar y Comunitario (MOSAFIC), participando activamente en brigadas de vacunación y detección temprana de cáncer.

- **Medio Ambiente:** Se registra una alta participación de lideresas comunitarias en jornadas de higiene y mejora ambiental en barrios del Distrito III de Estelí, gestionando proyectos de brigadas urbanas.

Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable de la Ciudad de Somoto

Las proyecciones municipales de INIDE muestran que en 2020 Somoto tenía 38,967 habitantes, de los cuales 18,998 eran hombres y 19,969 mujeres; es decir, las mujeres representaban aproximadamente 51.2 % de la población municipal. Esta composición demográfica es relevante porque la mayoría femenina no se traduce automáticamente en igualdad socioeconómica: la brecha se expresa más en la calidad del empleo, la informalidad, el acceso a activos productivos, la autonomía financiera y la carga de cuidados.

La economía urbana de Somoto se caracteriza por una fuerte presencia de micro establecimientos. El Banco Central reporta que, de 2,089 establecimientos económicos de la ciudad, 1,689, equivalentes al 80.9 %, tenían entre 1 y 5 trabajadores, generando empleo para 2,331 personas. Además, el 53.6 % de los establecimientos declaró no llevar ningún registro contable y el 85.5 % no contaba con Registro Único del Contribuyente, RUC.

Tabla 3. Actividades económicas con mayor número de establecimientos en la Cabecera Municipal

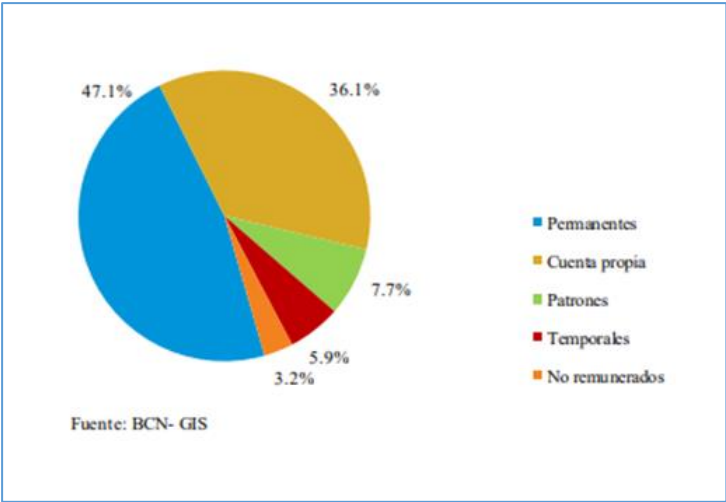
CIIU	Descripción de la actividad	Total de establecimientos	Participación	Partic. establec. Totales	Ubicación			
					En vivienda	Local independ.	Mercados	Otros*
4711	Venta al por menor en comercios no especializados con predominio de la venta de alimentos, bebidas o tabaco	366	36.5%	17.5%	321	29	0	16
5610	Actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas	207	20.6%	9.9%	146	46	7	8
1071	Elaboración de productos de panadería	206	20.5%	9.9%	199	7	0	0
4721	Venta al por menor de alimentos en comercios especializados	135	13.5%	6.5%	75	20	0	40
4771	Venta al por menor de prendas de vestir, calzado y artículos de cuero en comercios	89	8.9%	4.3%	50	39	0	0
Total		1,003	100.0%	48.0%	791	141	7	64
* : En esta ubicación se agrupó supermercados, centros comerciales, bancos y otras inst. financieras y otros.								
Fuente : BCN-GIS.								

En Somoto, cinco actividades concentran una parte importante del empleo urbano: venta al por menor en comercios no especializados, panadería, restaurantes y servicio móvil de comidas, actividades médicas/odontológicas y venta al por menor de alimentos en comercios especializados. Estas actividades suman 943 establecimientos y 1,423 trabajadores, equivalentes al 38.3 % del empleo urbano registrado; de ese total, el 72.6 % son mujeres y el 27.4 % hombres.

Las mujeres están muy presentes en sectores asociados a alimentación, comercio menor, servicios y cuidado, pero con menor presencia relativa en actividades de mayor capital, tecnología, transporte, construcción, agroindustria formal o dirección empresarial. En términos socioeconómicos, esta segmentación reduce la posibilidad de acceder a mayores ingresos, innovación productiva, contratos formales y mercados ampliados

Condición laboral por género En términos generales la mayoría del empleo que se genera en la ciudad es permanente (47.1%), seguido por los trabajadores por cuenta propia (36.1%), los patrones (7.7%), los trabajadores registrados como temporales (5.9%) y los trabajadores no remunerados (3.2%). Los trabajadores no remunerados normalmente son mano de obra familiar que ayuda en las actividades económicas sin devengar salarios. (BCN, 2017)

Figura 3: Trabajadores según condición Laboral y género



Al analizar la condición laboral por género, los hombres se emplean en un 54.4 por ciento como permanentes, 23.3 por ciento como cuenta propia, 9.7 por ciento como patrones, 9.5 por ciento como temporales y el 3.0 por ciento como trabajadores no remunerados.

Las mujeres por su parte, se emplean en un 44.8 por ciento por cuenta propia, como permanentes en 42.1 por ciento, 6.2 por ciento son patronas, el 3.5 por ciento son temporales y el 3.4 por ciento son trabajadoras no remunerada

Tabla 4 Trabajadores según condición laboral y género

Condición Laboral	Hombres	Mujeres	Total
Permanentes	822	927	1,749
Cuenta propia	353	986	1,339
Patrones	147	137	284
Temporales	144	76	220
No remunerados	46	74	120
Trabajadores totales	1,512	2,200	3,712

Fuente: BCN-GIS.

El mercado municipal expresa bien esta condición. En el mercado de Somoto se identificaron alrededor de 145 locales, con 171 personas trabajando, de las cuales 99 eran mujeres y 72 hombres. La forma predominante de empleo era por cuenta propia, con 47 mujeres y 32 hombres; además, el 80 % de los establecimientos del mercado estaban constituidos como persona natural, el **28.3 %** llevaba registros básicos y el **52.4 %** no llevaba ningún tipo de registro.

Esto muestra una oportunidad, la oportunidad es que las mujeres ya participan activamente en el comercio local. La brecha es que muchas lo hacen con baja formalización, débil preparación contable,

limitado acceso a créditos. En este contexto, el emprendimiento femenino no debe verse solo como “actividad económica”, sino como un espacio donde se requiere fortalecimiento empresarial, acceso a crédito, educación financiera, registros contables, digitalización y asociatividad.

Aunque datos e informes se enfoca en la ciudad, Somoto mantiene vínculos funcionales con comunidades rurales y cadenas agroalimentarias. En el componente agropecuario, INIDE reportó para Somoto 1,102 explotaciones agropecuarias. Entre productores agropecuarios individuales, se registraron 905 hombres y 182 mujeres.

Esto significa que las mujeres representaban aproximadamente **16.7 %** de los productores individuales registrados. La participación de las mujeres como productoras individuales representa una ventana de oportunidad estratégica para el crecimiento económico local. Incrementar su representación en el registro productivo permitiría optimizar el rendimiento del sector mediante un acceso equitativo a la propiedad de la tierra, asistencia técnica especializada y créditos productivos. Al fortalecer la inclusión de las mujeres en las organizaciones agropecuarias y facilitar su adopción de nuevas tecnologías e insumos, se potencia no solo la seguridad alimentaria de Somoto, sino también la eficiencia en la toma de decisiones productivas, dinamizando la cadena de valor en todo el municipio."

Datos del Banco Central de Nicaragua (BCN) reportan que, en la cabecera municipal, 691 viviendas (el 14.7% del total) dependen del ingreso por remesas. Aunque estos fondos son vitales para el sostenimiento del consumo inmediato (Comida, servicios básicos, otros).

Aunque estos fondos son vitales para el sostenimiento del hogar, el banco central sugiere una oportunidad de transformar este flujo de capital en inversión productiva y ahorro para mujeres emprendedoras. Sin este salto hacia el capital de trabajo y la educación, las remesas podrían estar mitigando la pobreza de forma temporal sin resolver la fragilidad económica de base del sector femenino.

De acuerdo con los registros del Ministerio de Salud (MINSAL) para el municipio de Somoto, la consolidación del Modelo de Salud Familiar y Comunitario (MOSAFIC) ha permitido alcanzar una cobertura de partos institucionales del 98.2%, eliminando casi en su totalidad la brecha de acceso al nacimiento seguro. Esta capacidad instalada representa una plataforma de éxito que debe evolucionar hacia la reducción de las brechas de autonomía.

La oportunidad estratégica radica en redistribuir la carga del cuidado; actualmente, la gestión de la salud en hogares con indicadores de desnutrición crónica (que en el municipio de Somoto alcanza el 11.2% según el Mapa de Salud) recae desproporcionadamente en las mujeres. Al fortalecer la corresponsabilidad y los servicios preventivos de salud especializada, se garantiza que las mujeres de Somoto no solo sean receptoras de servicios de salud reproductiva, sino ciudadanas con mayor tiempo y bienestar para su integración plena en la vida económica del municipio.

Los datos del Ministerio de Educación (MINED) e INIDE reflejan que Somoto ha logrado una equidad de género en la matrícula de primaria, asegurando que el ingreso al sistema educativo sea equitativo. No obstante, el análisis de brechas identifica una oportunidad crítica en la transición hacia la educación técnica y superior.

Mientras la deserción en secundaria afecta mayormente a los varones por la inserción laboral temprana, las mujeres enfrentan una segregación en la formación técnica: según datos de tendencia del **INATEC**, el **75% de la matrícula femenina** se concentra en sectores tradicionales de comercio y servicios. El potencial de desarrollo para Somoto reside en incentivar la participación de las mujeres en carreras técnicas vinculadas a la ciencia y la tecnología (CTIM), permitiendo que la población femenina, especialmente en

zonas rurales donde el analfabetismo aún afecta al **12.5% de las mujeres adultas** lidere la tecnificación de los proyectos de infraestructura y servicios proyectados para el municipio.

Históricamente, Somoto ha presentado una base de vulnerabilidad social significativa, tal como lo establece el Mapa de Pobreza Extrema del INIDE. Bajo la metodología de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), se identificó que el municipio albergaba a 12,538 personas y 2,075 hogares en condiciones de pobreza extrema, lo que representaba una incidencia del 30.1%. Si bien estas cifras actúan como un referente histórico de la estructura social del municipio, subrayan la persistencia de brechas que requieren atención prioritaria.

Desde una perspectiva de género, esta vulnerabilidad se manifiesta de forma diferenciada. La pobreza en Somoto no se limita a la insuficiencia de ingresos, sino que impacta con mayor severidad en *mujeres rurales, jefas de hogar, cuidadoras y trabajadoras por cuenta propia*. Para estos grupos, la falta de activos productivos se traduce en una menor resiliencia ante factores externos como la inflación, la sequía en el corredor seco o la inestabilidad laboral, limitando su capacidad de respuesta frente a crisis económicas o de salud.

VII. Principales Brechas de Genero e inclusión

► Brechas en la participación comunitaria

Desde el enfoque social del plan, la brecha de participación se manifiesta cuando ciertos grupos están formalmente incluidos en la convocatoria, pero en la práctica no logran incidir, opinar o recibir respuesta. Esto puede afectar especialmente a mujeres jefas de hogar, personas cuidadoras, adultos mayores y personas con discapacidad.

En este contexto, el proyecto se desarrollará en barrios, comunidades y cabeceras municipales con dinámicas sociales diferenciadas, esta brecha puede presentarse cuando la información se canaliza únicamente a través de liderazgos tradicionales o estructuras comunitarias donde no todos los sectores están igualmente representados. Por ello, el proyecto debe procurar que la participación no se limite a “convocar a la comunidad”, sino que verifique quiénes asistieron, quiénes no pudieron asistir y qué mecanismos alternativos se utilizarán para recoger sus inquietudes.

Desde una perspectiva del acceso al agua potable, las viviendas que aún no están conectadas a la red de ENACAL, la mayoría manifestó su disposición de hacerlo si se les da la oportunidad. Esta motivación puede estar sustentada en las necesidades domésticas que son gestionadas mayoritariamente por mujeres. Las barreras presentes pueden estar asociadas a factores económicos y técnicos (viabilidad de la conexión).

Con base a esto último, se identifica que una oportunidad de inclusión es: Aplicar subsidios y tarifas diferenciadas especialmente para aquellos hogares liderados por mujeres que cumplen más de tres criterios de vulnerabilidad, esto no solo asegura acceso universal, sino también apunta a la sostenibilidad de las inversiones.

► Brechas en el acceso a información

La población necesita conocer el inicio de obras, ubicación de frentes de trabajo, posibles interrupciones del servicio, horarios de intervención, restricciones de movilidad, riesgos temporales, mecanismos de quejas y beneficios esperados.

La brecha ocurre cuando esa información llega solo a ciertos actores o se transmite en lenguaje técnico, sin garantizar que sea comprendida por toda la población usuaria. Esto puede afectar a personas con baja escolaridad, personas adultas mayores, mujeres con poco tiempo disponible, personas con discapacidad, comerciantes, trabajadores por cuenta propia o familias que no participan regularmente en espacios comunitarios.

► **Brechas en hogares con jefatura femenina**

Los hogares con jefatura femenina, incluidas madres solteras, requieren atención específica en proyectos sociales como este tipo. Estos hogares pueden concentrar responsabilidades económicas, domésticas, de cuidado y de gestión familiar en una sola persona adulta. Durante la ejecución de obras, esto puede traducirse en mayores dificultades para asistir a reuniones, atender visitas técnicas, resolver afectaciones temporales, gestionar reclamos o buscar información sobre el proyecto. Desde el punto de vista social, no se debe asumir que todos los hogares tienen la misma capacidad para responder a interrupciones del servicio, cambios temporales de acceso, afectaciones en aceras o calles, o requerimientos asociados a conexiones domiciliarias.

El plan debe incluir medidas de identificación, comunicación y atención diferenciada para estos hogares. Esto no significa otorgar privilegios indebidos, sino reconocer condiciones específicas que pueden afectar la igualdad real de participación y beneficio, de conformidad con el enfoque de equidad definido en la Ley 648

► **Brechas en la representación comunitaria**

Otra brecha relevante es la diferencia entre presencia comunitaria y representación real. En algunos territorios, las reuniones pueden contar con asistencia comunitaria, pero las decisiones, preguntas o validaciones pueden quedar concentradas en un grupo reducido de actores. Esto limita la identificación de necesidades diferenciadas y puede dejar fuera preocupaciones vinculadas a seguridad, accesibilidad, horarios de servicio, afectaciones a hogares vulnerables o impactos temporales durante la obra.

► **Brechas asociadas a niñez, adolescencia y salud familiar**

El agua potable tiene una relación directa con la higiene, la salud familiar, la asistencia escolar y el cuidado cotidiano. Las afectaciones del servicio pueden impactar de forma diferenciada a niñas, niños y adolescentes, especialmente cuando existen interrupciones prolongadas, dificultades para higiene personal, ausencia de agua en centros educativos o mayor carga doméstica en el hogar.

VIII. PLAN DE ACCION Y MEDIDAS

⇒ Implementar curriculums ciegos y paneles de entrevistas mixtos.

1. Implementación de Currículums Ciegos (CV Anónimo)

El objetivo es eliminar información personal que pueda delatar género, edad, origen o apariencia.

- Anonimizar datos personales: Suprimir nombre, apellidos, fotografía, fecha de nacimiento, nacionalidad, dirección postal y estado civil.
- Centrarse en la experiencia: Enfocar el CV únicamente en la trayectoria profesional, habilidades técnicas (hard skills), competencias (soft skills), educación y logros.
- Utilizar herramientas tecnológicas: Usar software de RRHH (ATS - Applicant Tracking Systems) que permita configurar la visualización de los CVs para ocultar campos específicos automáticamente, o solicitar a los candidatos una plantilla estandarizada.
- Revisar el proceso actual: Modificar las políticas de reclutamiento para garantizar que la primera criba se haga sin datos identificativos.

2. Paneles de Entrevistas Mixtos

Consiste en conformar equipos de entrevista diversos para evaluar a los candidatos con diferentes perspectivas, reduciendo el sesgo personal.

- Diversidad en el equipo: Incluir personas de diferente género, edad, origen étnico y, si es posible, departamentos distintos.
- Entrevistadores formados: Capacitar al equipo en sesgos inconscientes para que se centren en las competencias y no en prejuicios.
- Estructura de la entrevista: Utilizar una guía de preguntas estructuradas y la misma evaluación para todos los candidatos, lo que garantiza igualdad de oportunidades.
- Evaluación objetiva: Usar rúbricas o escalas de puntuación basadas en habilidades (ej: "Resolución de problemas") en lugar de impresiones generales

⇒ Establecer bandas salariales transparentes y revisiones periódicas

1. Bandas Salariales Transparentes

Son rangos de remuneración (mínimo, medio y máximo) definidos para cada puesto o familia de puestos. La transparencia implica compartir esta información con los empleados.

- Mayor Motivación: Los empleados entienden qué necesitan para ascender a un nivel superior, fomentando el desarrollo profesional.
- Equidad y Confianza: Al ser públicas (internamente), se reducen las brechas salariales injustificadas y la sensación de desigualdad.
- Atracción de Talento: Una política salarial clara atrae a candidatos que valoran la honestidad y la equidad.
- Flexibilidad Controlada: Permiten pagar según experiencia o desempeño sin salir de un rango competitivo.

2. Revisiones Periódicas

La estructura salarial no debe ser estática, ya que el mercado laboral y el costo de vida cambian continuamente.

- Actualización al Mercado: Garantizan que los salarios no queden obsoletos frente a la competencia.
- Ajustes de Desempeño: Permiten alinear el salario individual con el rendimiento del empleado y su evolución.
- Frecuencia Recomendada: Lo ideal es realizar estas revisiones al menos anualmente, ajustándose a la salud financiera de la empresa.
- Evitar la Compresión Salarial: Ayudan a mantener la equidad interna y evitar que nuevos empleados ganen más que los antiguos por falta de actualización.

⇒ Usar lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa

El uso de lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa busca visibilizar a todas las personas, evitando estereotipos de género y promoviendo la equidad. Esto mejora la reputación de la empresa, fomenta un ambiente acogedor y fortalece la pertenencia. Se logra eliminando el masculino genérico y utilizando términos neutros.

Ejemplos prácticos.

Sustituir el masculino genérico: Evita que un solo género represente a todos (ej. en lugar de "los empleados", usar "el personal", "la plantilla", o "quienes trabajan aquí").

- Utilizar sustantivos colectivos y abstractos: En lugar de "los ciudadanos", usa "la ciudadanía".
- Emplear términos neutros: Utiliza palabras como "personas", "quienes", "equipo", "dirección".
- Visibilizar a la mujeres: Mencionar ambos géneros cuando sea necesario (Ej. "las y los trabajadores" o "todas la personas").
- Evitar estereotipos: No encasillar roles de género en descripciones de puestos o imágenes.

⇒ Fomentar horarios flexibles para que hombres y mujeres compartan cargas familiares.

Las horas flexibles y las modalidades de trabajo adaptables son herramientas fundamentales para que el hombre y mujeres puedan compartir de manera equitativa las cargas familiares, permitiendo a ambos progenitores equilibrar sus responsabilidades laborales y domésticas.

Impacto en la igualdad de Género y el hogar

- Fomento de la corresponsabilidad: Estas medidas permiten que los hombres aumenten su participación en las tareas domésticas y de cuidado, reduciendo la carga sobre las mujeres.
- Beneficio Familiar: Ayuda a mejorar la convivencia, la conciliación de la vida laboral y personal y la salud en general.
- Mayor Autonomía: El Control sobre el propio horario laboral facilita la gestión de tareas domésticas rutinarias, como cocinar o realiza trámites.

⇒ **Establecer un procedimiento claro y confidencial para denunciar acoso sexual o por razón de sexo.**

Durante la fase de ejecución, la interacción entre el personal de obra y la comunidad puede dar lugar a situaciones de trato desigual, invisibilizarían de voces femeninas o incidentes de acoso y violencia basada en género. Sin protocolos de Cero Tolerancia y códigos de conducta estrictos, el proyecto corre el riesgo de reproducir entornos laborales y comunitarios inseguros que vulneran la integridad de las mujeres y otros grupos que han sido excluidos

1. Recepción y Registro de la Denuncia (confidencial)
 - La denuncia puede ser verbal o escrita por la víctima o un tercero.
 - Se utiliza un formato de denuncia de acoso sexual (presencial o digital)
 - La información es manejada estrictamente por una comisión o Asesoría Confidencial establecida.
2. Medidas Cautelares y de Protección (inmediatas).
 - Se deben activar garantías de protección en un plazo máximo de 24 horas para evitar represalias.
 - Estas medidas pueden incluir la separación física, cambio de turno, o suspensión temporal con goce de sueldo de la persona denunciada mientras se investiga.
3. Investigación Preliminar e informe
 - Se recopilan pruebas y testimonios con el máximo rigor y confidencialidad.
 - Se busca constatar la veracidad de los hechos y se emite un informe final con recomendaciones.
4. Resolución y Sanciones
 - Si se confirma el acoso, se aplican sanciones conforme el reglamento interno o la Ley (desde amonestaciones hasta el despido).
 - Se garantiza que la resolución no perjudique las condiciones laborales de la víctima.
5. Seguimiento
 - Se realiza un seguimiento para asegurar que el acoso ha cesado y que no existen represalias.

Capacitar al personal en procedimientos para realizar una denuncia de acoso sexual de igual forma dar a conocer los principios de igualdad de oportunidades

► **Principio de Igualdad de oportunidad y trato**

- La Empresa está comprometida con crear un ambiente donde todos sus integrantes tengan oportunidad de contribuir, destacar y desarrollarse sin discriminar.
- Respetar los derechos de los trabajadores, evaluación justa del desempeño, igualdad de oportunidades evitando injusta discriminación, derecho a un proceso justo ante sanciones o despido.
- Las decisiones de promociones laborales deben ser conducidas por los talentos, las destrezas y habilidades, del personal.
- Dar igualdad de calificación profesional entre mujer y hombre para ocupar las mismas plazas.

- Dar igualdad de salarios a mujeres y hombres apegados al principio de a trabajos iguales salarios iguales.
- Las contrataciones se harán en base a las formaciones profesionales y/o experiencia laboral y no por estereotipos establecidos de sexo, raza, creencia en función del tipo de trabajo a desarrollar.
- Dar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en el desarrollo profesional e intelectual

IX. IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO

Para garantizar que las medidas son efectivas, es crucial establecer un sistema de seguimiento, preferiblemente con reportes anuales

Tabla 5: Medidas propuestas a las líneas de acción

Línea de acción	Medidas propuestas	costos
Diagnóstico de la situación actual	Realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de la empresa contratista o subcontratados para identificar las brechas de género en selección, contratación, formación, promoción y salarios.	Incluidos en los costos del proyecto
Información y comunicación	Elaborar mensajes claros sobre actividades de obra, interrupciones, beneficios y mecanismos de atención.	Incluidos en los costos del proyecto
Participación inclusiva	Realizar reuniones en horarios y lugares accesibles; promover participación de mujeres, madres solteras, personas mayores y personas con discapacidad.	Incluidos en los costos del proyecto
Atención a brechas de género	Identificar hogares con jefatura femenina y considerar su disponibilidad de tiempo, carga de cuidado y necesidades de información.	Incluidos en los costos del proyecto
Accesibilidad	Seleccionar sitios accesibles para reuniones y habilitar canales alternos para quienes no puedan asistir presencialmente.	Incluidos en los costos del proyecto
Prevención de exclusión	Evitar que la información se concentre únicamente en liderazgos tradicionales; diversificar canales de comunicación.	Incluidos en los costos del proyecto
Gestión de afectaciones temporales	Informar con anticipación sobre trabajos que afecten movilidad, acceso, ruido, polvo o continuidad del servicio.	Incluidos en los costos del proyecto
Mecanismo de quejas	Garantizar canales accesibles, registro, seguimiento y respuesta a consultas o reclamos.	Incluidos en los costos del proyecto
Seguimiento social	Llevar registros desagregados de participación y atención, cuando sea posible, por sexo, edad, discapacidad y tipo de hogar.	Incluidos en los costos del proyecto

X. MONITOREO, EVALUACION Y TRANSPARENCIA

Al finalizar el período del plan, evaluar si se han reducido las brechas identificadas en el diagnóstico inicial.

Acciones concretas

- Establecer protocolos contra el acoso y la discriminación de género.
- Crear programas de mentorías para mujeres
- Establecer un mecanismo claro, confidencial y rápido de denuncia.
- Revisar el lenguaje en comunicaciones interna y externas

- Publicar informes sobre el avance en la reducción de brechas de género en el marco de la estrategia institucional.

XI. RESPONSABILIDADES

☞ ENACAL

Será responsable de orientar, supervisar y asegurar la aplicación del plan durante la ejecución de los proyectos de abastecimiento de agua potable.

☞ Equipo social del proyecto

Tendrá a su cargo la coordinación comunitaria, socialización, registro de participación, identificación de brechas, seguimiento de grupos prioritarios y operación del mecanismo de quejas.

☞ Contratistas

Deberán cumplir las disposiciones sociales del plan, especialmente en comunicación con la población, trato respetuoso, prevención de afectaciones y atención de reportes durante la ejecución.

☞ Supervisión

Verificará que las medidas sociales, de comunicación, accesibilidad y atención comunitaria sean implementadas y documentadas.

☞ Actores comunitarios

Podrán apoyar en la difusión de información, canalización de observaciones y seguimiento de compromisos, procurando una representación amplia e inclusiva

XII. BIBLIOGRAFÍA

Banco Central de Nicaragua. (2017). Cartografía digital y censo de edificaciones: Cabecera Municipal de Boaco. Recuperado de: <https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/cartografia/Boaco.pdf>

Ministerio de la Mujer (MINIM), que publica planes anuales como "Mujeres en Victoria".

Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), que desglosa indicadores demográficos y económicos por municipio.

La Gaceta Diario Oficial para revisar el marco legal vigente como la Ley 779.

Cartografía Digital y Censo de Edificaciones de la ciudad de Estelí del Banco Central de Nicaragua