

Sistematización de las Experiencias de Género en URACCAN

Argentina García

Resumen

La Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), es una institución educativa que inicia sus actividades académicas de manera formal en 1995. Ha sido incorporada al Consejo Nacional de Universidades (CNU) por medio de la ley 218, tiene cuatro recintos: en el Atlántico Norte el Recinto de Puerto Cabezas con extensión en Waspam, y el Recinto Las Minas con extensiones en Rosita y Bonanza. En el Atlántico Sur el Recinto de Bluefields con extensión en Laguna de Perlas y Orinoco, Nueva Guinea. Actualmente en URACCAN existe una matrícula de 3,204 estudiantes, de los cuales 52.7% son mujeres.

URACCAN se ha propuesto formular una política institucional que facilite la integración del eje de género y de interculturalidad en las funciones básicas como la docencia, investigación y extensión comunitaria para facilitar la participación de todas las etnias y culturas a todos los niveles. En este sentido ha desarrollado algunas experiencias que han ayudado a articular relaciones interétnicas en las que se garantice el respeto a la diversidad cultural y la toma de conciencia sobre la necesidad de establecer mayor equidad y justicia en una sociedad multiétnica como la nuestra.

El enfoque de género y la interculturalidad son ejes transversales priorizados en el quehacer académico de URACCAN. Con la aplicación de nuevos paradigmas educativos en que se pueda articular la ciencia occidental con los conocimientos ancestrales de los pueblos indígenas y comunidades étnicas se hará posible la capacitación, formación y profesionalización de los recursos humanos; y a través del acompañamiento de procesos de autogestión comunitarias URACCAN estaría cumpliendo con su misión y visión de manera pertinente para contribuir realmente al fortalecimiento del proceso de la autonomía de la Costa Caribe Nicaragüense.

El fortalecimiento de la autonomía se verá concretizado en la participación responsable y eficiente de hombres y mujeres de los pueblos indígenas y comunidades étnicas en el ejercicio de sus derechos y deberes, y en la toma de decisiones sobre políticas comunales y/o regionales.

Introduccion

El presente documento contiene la sistematización de las experiencias de género que URACCAN ha venido realizando en sus cuatro recintos a través de un proceso de participación democrática.

Con la información brindada pretendemos sintetizar los aspectos más importantes a los que llegamos sobre la conceptualización de género y reflexiones sobre cómo abordar e integrar el enfoque de género en el quehacer de URACCAN. El contenido en sí es el resultado del trabajo realizado por las Comisiones de Género de cada Recinto, lo que fue motivo de reflexión en talleres, foros, encuentros de intercambio y reuniones con diferentes instancias de trabajo.

La información contenida en este documento se ha distribuido en cinco apartados. En el primero se explica desde dónde partimos, cuáles fueron nuestros primeros intentos de ver género como un eje en nuestro quehacer. El segundo contiene información sobre lo que esperábamos al comenzar a trabajar el eje de género e interculturalidad, en investigación, docencia, y extensión comunitaria.

El tercer trata de las acciones que hasta la fecha hemos realizado en los diferentes recintos y una pequeña descripción de cómo logramos realizar esas acciones partiendo de la definición de lo que es género para URACCAN.

El cuarto corresponde a las razones por las cuales URACCAN se ha propuesto que género e interculturalidad sean ejes transversales integrados al plan estratégico para incorporarlos en su política institucional.

En el quinto apartado se describen las lecciones aprendidas en todo este proceso, además se pone de manifiesto el rumbo que le queremos dar al enfoque de género en nuestra institución.

De donde partimos

Hablar de género es hablar de mujeres y hombres como partes activas y actores primordiales en el proceso autonómico como una manera de mejoramiento en el aspecto social, económico, cultural, político, ambiental. Considerando lo anterior, iniciamos con el eje de género en URACCAN, que inicia con la realización de Cátedras de Género en Siuna.

Se dieron otros intentos en los demás recintos pero sin una adecuada organización de personal que dedicara tiempo a este eje, tampoco contábamos con

planes para tal fin. Se realizaron talleres de capacitación, reuniones del Equipo de Género y así, iniciamos con planes de trabajo que nos permitieron la promoción de actividades con un criterio más ordenado y claro, con propósitos definidos.

Para poder institucionalizar los e'es de género e interculturalidad, URACCAN los ha integrado a su plan estratégico. Por medio de un proceso participativo de discusiones e intercambios de experiencias podremos hacerlo realidad con las comisiones de género e interculturalidad formadas en cada uno de los recintos. Al final, tendremos como producto aportes para consolidar y enriquecer planteamientos y estrategias expresadas en el documento elaborado por el equipo de género con representantes de cada uno de los recintos desde la perspectiva multiétnica de la región en que vivimos.

Como nos organizamos

Para echar a andar todo el proceso de trabajo de reflexión y acción sobre género y su enfoque hemos formado inicialmente un Equipo de Género integrado por mujeres de los cuatro recintos de URACCAN. Posteriormente se Formaron Comisiones de Género en cada Recinto pero en esta ocasión se integraron algunos hombres que participan en la planificación y ejecución de diferentes actividades promovidas por las comisiones.

Además contamos con un dos mujeres en la oficina de enlace que son integrantes del Equipo de Género. Ellas apoyan nuestro trabajo haciendo las coordinaciones locales, nacionales e internacionales necesarias para realizar o participar en diferentes eventos.

Como construimos nuestro propio concepto de genero

Para contar con un concepto propio, consideramos nuestra multietnicidad, plurilingüismo y multiculturalidad, así como la manera de socialización que es diferente entr e se construye las identidades de género, la identidad femenina y la identidad masculina y la forma de relación de ambas.

Sus diferencias biológicas establecieron desigualdades sociales impidiendo que mujeres y hombres tuvieran igual acceso a oportunidades en su desarrollo personal y social, estableciéndose así pautas de comportamiento, valores, normas, exigencias, restricciones y libertades en los diferentes espacios como son: la familia, la escuela, la iglesia, los grupos de amigos, las organizaciones juveniles, la comunidad, los centros de trabajo, los medios de comunicación y la sociedad en general en que la educación juega un papel detenninante.

Es necesario establecer un concepto de género desde nuestras perspectivas, es por eso que con la representación de cada recinto de URACCAN iniciamos la discusión y análisis del siguiente concepto:

“ El término de género es la construcción cultural de la diferencia sexual, de las relaciones de poder entre mujeres y hombres en la sociedad, incluyendo aspectos cerno cultura, clase, raza, etnicidad y sexualidad dependiendo del contexto específico”.

A este concepto base le acompañaron algunos elementos teóricos de partida como equidad, derechos humanos, igualdad de derechos y condiciones en lo político, social, económico y cultural; empoderamiento, contratación de hombres y mujeres, respeto a la interculturalidad, definición de roles relaciones entre hombres y mujeres y justicia social.

Que consideramos en la construcción del concepto de genero

Después de haber discutido lo que entendemos y lo que queremos como Género, valoramos algunos aspectos que no deben dejar de considerarse. Entre estos tenemos: Igualdad de oportunidades, características biológicas, respeto, autoestima, valoración y autovaloración, autonomía, voluntad, sexo, religión - iglesia, sociedad, libertad, opresión, relaciones nuevas entre los géneros, equidad, colectiva e individual, unidad, fraternidad, patrones culturales, discriminación, deberes y derechos, solidaridad, hogar, centro de trabajo, escuela, político, transformación, de mentalidad y de actitud, espacio negado a la mujer, proceso, responsabilidad, desarrollo, accesibilidad, disposición, roles, reflexión, comunicación aportes sociales, beneficio, sensibilidad, prioridad, participación identidad, enfoque, visión, interrelaciones e interacción de las culturas beneficios, categoría social, sensibilidad, contexto económico, condiciones históricas y políticas.

Además la relación entre racismo y género, como un factor que afecta más y directamente a las mujeres.

En el marco de trabajo encontramos algunas percepciones sobre racismo y género que consideramos importantes para lograr mayor justicia y equidad. A la interrogante ¿ Cómo creen que el racismo afecta a las mujeres? las respuestas fueron:

- En la falta de oportunidad :le participación de la toma de decisiones a nivel general.

- La educación formal e intormal (familia, sociedad) está parcializado para los varones en todos los aspectos de la vida: social, cultural, entre otros.
- En los centros de trabajos y estudios valoran más los trabajos de los varones que los de las mujeres.
- El enfoque de las carreras es sólo para hombres.
- Como regla de la familia la prioridad de educación son los varones.
- En la toma de decisiones de salud reproductiva, si no existe el consentimiento del marido no puede realizarlo un obstáculo.
- El embarazo es, es un factor de discriminación, con mayor énfasis en los centros de trabajo.
- La mujer en su mayoría ocupa el segundo lugar en la sociedad.
- Autodiscriminación de mujer a mujer cuando son de etnias diferentes, posición económica, en los puestos laborales, sin considerar la capacidad intelectual de las mujeres.
- Discriminación por aspectos lingüísticos, culturales y de ubicación geográfica.
- En la familia, cuando la pareja es formada por personas de etnias diferentes.
- El uso y manejo del recurso económico en el hogar no está en manos de las mujeres.
- Problema intra-familiar en relación con la persona que toma las decisiones en el hogar a través del discurso teológico en las religiones (bíblico) sobre el origen de la mujer y su papel en la sociedad.
- La baja autoestima y la falta de confianza de las mujeres.
- A través de las políticas gubernamentales que excluyen a las mujeres
- a través del estereotipo de la belleza femenina y no su capacidad
- La denominación como objeto sexual por los hombres
- La herencia en la familia es siempre para el hijo varón, argumentando que las hijas se casan y obtienen sus propios bienes de su madre.
- El no poder optar a cargos de dirección
- La mujer indígena o creole tiene limitadas las posibilidades de optar a cargos públicos, municipal, regional y nacional.

- No hay una comunicación interpersonal adecuada de las mujeres con su entorno.
- No hay beneficio hacia la mujer y la comunidad
- Las instituciones gubernamentales y la policía para tomar una denuncia se fija en los rasgos físicos, económicos para aceptar la denuncia. (tomado de Cunningham. M. y Siézar, L. 2001)
-

Qué definimos: Después de todo un proceso de trabajo a través de reuniones, talleres y foros de discusión sobre cuál sería nuestro concepto de género, en consenso con todos los sectores de la comunidad universitaria de URACCAN se llegó a elaborar el siguiente concepto:

Género es la construcción de nuevos roles que permitan las relaciones dialógicas entre hombres y mujeres dentro de un marco de equidad y de respeto al ejercicio de los derechos individuales y colectivos, las culturas, valores y tradiciones de los pueblos indígenas y comunidades étnicas desde las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense.

Desde el marco del fortalecimiento de la autonomía se entiende por:

Construcción de nuevos roles: al proceso de transformación de actitudes y valores, en la búsqueda y/o reafirmación de relaciones horizontales e interculturales entre hombres y mujeres, con acceso, tenencia, oportunidades y beneficios, desde la misión formadora de la universidad y de las diversas culturas e identidades.

Relaciones dialógicas: a las prácticas de diálogo horizontal que implica el reconocimiento y respeto de las diversas culturas e identidades entre mujeres y hombres.

Derecho Individual y colectivo: el ejercicio tanto de los derechos expresados en la Constitución Política en lo que respecta a la Ley de Autonomía (Autonomía Regional, territorialidad y el establecimiento de mecanismos transparentes y efectivos de participación política desde los niveles locales como nacionales e internacionales) como los inherentes a la naturaleza del ser humano a fin de atenderlo de manera integral. (Cunningham, M. 2001)

¿Que esperamos?

Al iniciar el trabajo con el tema de género consideramos que podíamos alcanzar logros significativos en los diferentes ámbitos de trabajo de URACCAN, tales como docencia, investigación, extensión comunitaria e incidencias, lo que detallo a continuación.

En Docencia

Considerando que la base epistemológica en la que están fundamentados los programas de asignatura carecen de elementos sobre la perspectiva de género, consideramos que era necesario entrar a un proceso de revisión de los mismos, pero no sin antes contar con un concepto propio de género, con indicadores y con estrategias de aplicación del enfoque de género. Con esto esperábamos que:

Los y las docentes fueran agentes activos en la discusión y reflexión sobre la conceptualización e integración de género a las tareas sustanciales que realiza URACCAN.

- Los y las estudiantes fueran integrantes activos/as de las Comisiones de Género en cada Recinto.
- Planes y programas de estudio revisados en las carreras de Administración, sociología e Ingeniería Forestal.
- Normativa de contratación con enfoque de género.
- Contar con programas de becas con enfoque de género para estudiantes.

En Investigación

Este aspecto es prioritario para conocer y profundizar en el tema de género. Esperábamos :

- Estudios realizados sobre el enfoque de género en educación superior.
- Estudio documental estadístico sobre situación de las mujeres en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense que sirva de base para estudios posteriores.
- Monografías que lleven enfoque de género
- Sistematización de experiencia de trabajo con enfoque de género en cada uno de los recintos.
-

Extensión Comunitaria

El trabajo de incidencia es primordial para sentar las bases y capacidades en el acompañamiento y fortalecimiento de la dirigencia y liderazgo costeño para asegurar el proceso de autonomía. En esta área esperábamos:

- Promoción de espacios de reflexión y acciones por unas mejores relaciones de género.
- Líderes y lideresas formados y formadas para promover el trabajo de género en sus recintos y comunidades.
- Docentes, trabajadores y trabajadoras no docentes y estudiantes, líderes y lideresas capacitados/as. En Incidencias

En Incidencia

Por medio del quehacer de URACCAN hemos incidido en diferentes ámbitos, Esperamos:

- Haber integrado al personal de los institutos adscritos a URACCAN a las comisiones de Género
- Participación de mujeres en la toma de decisiones sobre asuntos locales, regionales, nacionales e internacionales

¿qué y como paso?

A pesar de que cuando iniciamos el trabajo con enfoque de género esperábamos algunos logros muy puntuales, consideramos que hemos rebasado nuestras propias expectativas.

Hasta ahora en URACCAN se han venido impulsando programas, acciones y tareas con la participación de actores de la universidad y de las localidades en que está ubicado cada uno de los recintos para propiciar la creación de espacios de discusión e intercambio de experiencias que nos permita definir y apropiarnos del concepto de género y de interculturalidad. Posteriormente, pretendemos definir indicadores para poder más adelante iniciar la revisión de los documentos curriculares, de las normativas y de los perfiles tanto de los trabajadores docentes como de los no docentes y de los estudiantes.

Docencia

- Se ha brindado capacitación al personal docente, no docente y estudiantes utilizando diferentes formas de atención.
- Una de las actividades más estratégicas ha sido el desarrollo de diversas modalidades de capacitación dirigidas a técnicos, líderes comunitarios organizando cursos de capacitación a nivel superior y diplomados; seminarios y otras modalidades de capacitación sobre género.
- Se desarrolló la Cátedra de Género y Desarrollo iniciando en el Recinto de las Minas en 1996. Con esto se pretendía comenzar a desarrollar en las mujeres un sentido de autoestima, autoconfianza y dignificación necesario para ser sujetas en la práctica de la libre determinación que propugna el Estatuto de Autonomía.

Los resultados fueron los siguientes:

- Mujeres y líderes accediendo a cargos de responsabilidad con conocimientos sobre los derechos y formadas para el trabajo con mujeres.
- Alumnos/as de la Universidad sensibilizados/as en aspectos de género y relaciones interétnicas con enfoque de género.
- Funcionarios/as de instituciones, hombres y mujeres líderes comunitarios sensibilizados sobre el tema
- Mujeres luchando por sus derechos y velando por el cumplimiento de los mismos en las Regiones Autónomas.

Hasta la fecha se han realizado cuatro Cátedras de Género, tres en el recinto universitario de Las Minas y una en Bluefields. En Bilwi se realizó un diplomado en Género y Desarrollo Comunitario. Estas cátedras fueron desarrolladas en la modalidad de cuatro a ocho encuentros de cuatro días cada dos meses en las que participaron estudiantes, líderes de organismos de mujeres, líderes comunitarios, técnicos de instituciones de gobierno y de los organismos de la sociedad civil.

Las y los participantes se caracterizaron su diversidad, en cuanto a su nivel de instrucción, lugar de procedencia, etnia, lugar de trabajo y ocupación.

Con el fin de asegurar la participación de los distintos actores interesados, la cátedra se realizó a partir de una metodología ampliamente participativa, en la que se privilegiaron espacios de discusión y reflexión de los conceptos a partir de las vivencias propias de las y los participantes, por lo cual no se establecieron mayores requisitos en términos de nivel de instrucción de las y los participantes.

El programa exigía que al finalizar la Cátedra las y los participantes debían presentar un trabajo final el que podían hacer de forma individual o en pequeños grupos. Este trabajo consistió en la elaboración de pequeños proyectos con enfoque de género. En julio del 99 se conoció que 20% de los pequeños proyectos formulados estaban en ejecución.

El propósito fundamental de estas cátedras y de las demás modalidades de capacitación de género es contribuir a generar el debate sobre la problemática de género y su implicación en la vida de las y los costeños. Se trata de ir erradicando de manera paulatina las concepciones predominantes en torno al rol de la mujer, abrir espacios para fortalecer el liderazgo y empoderamiento de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos individuales, sociales, económicos y culturales.

- Otras acciones de capacitación emprendidas han sido los cursos, seminarios y talleres impartidos al personal docente de URACAN acerca de los conceptos básicos de género con el propósito de ir sensibilizando y promoviendo la discusión y reflexión. Esta capacitación se llevó a cabo en los recintos de Bilwi, Bluefields y Siuna.
- A partir de sondeo realizado entre las y los egresados de la Cátedra de Género se planteó la necesidad de seguir profundizando en el tema, en respuesta a esta demanda se organizó un curso sobre Formulación de Proyectos con enfoque de Género con una duración de 96 horas y se abrió la carrera de Género y Desarrollo Comunitario en Las Minas y en Bluefields la carrera de Género y Desarrollo Comunitario.
- Se elaboraron estrategias de género en el marco de un proyecto de ingeniería civil.

Investigación

- En el campo de la investigación se han desarrollado algunas acciones puntuales tales como:
- Investigación sobre “ Oportunidades de las Mujeres en Universidades de la Costa Caribe de Nicaragua”, cuyo objetivo general era “ determinar las oportunidades de las mujeres costeñas por etnia en acceder a los estudios académicos universitarios y su posterior integración a las esferas del poder político, social y económico.

- Dicho estudio se llevó a cabo en los recintos universitarios de URACCAN y la Universidad BICU, ubicadas en Bilwi, Siuna y Bluefields y la extensión universitaria de URACCAN en Nueva Guinea, hoy nuevo Recinto.
- Se entrevistó a un total de 196 estudiantes del sexo femenino, a quienes se les aplicó una encuesta para conocer sus características generales como edad, área de residencia, etnia, así como datos acerca de su condición económica social, como empleo, salario, número de dependientes, número de hijas e hijos, ingreso personal y familiar. Además se trataba de indagar acerca de la filiación grupal, política y religiosa y otros datos relacionados con la vida universitaria como relaciones (marginación, exclusión, compañerismo, racismo, acoso, entre otras).
- Todos los Recintos cuentan en la biblioteca con un área especializada sobre género.
- En Bluefields se realizó un estudio de Indicadores de Género con el Proyecto de Agua y Saneamiento, a partir de lo cual se elaboraron estrategias de género del proyecto de Agua y Saneamiento en Bluefields.
- Se realizó un análisis cuantitativo y estadístico del enfoque de Género en URACCAN con el objetivo de conocer la verdadera participación de las mujeres en la universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense y a partir de eso contar con insumos para diseñar una estrategia del enfoque de Género en la universidad.
- Estudio en Bluefields sobre el aprovechamiento y administración de los recursos del agua por mujeres, a fin de involucrar a estas en toda la fase del proyecto.
- IEPA Recinto Bluefields, realizó un Estudio de Patio en los Municipios de la Desembocadura de Río Grande, Tortuguero y La Cruz, con enfoque de género.
- IEPA-Recinto Bluefields, realizó un diagnóstico en la Desembocadura de Río Grande sobre la Metodología de trabajo con Mujeres ..
- Se realizó un diagnóstico de cómo aplicar el trabajo de enfoque de género.

Comunicación Social

- El Departamento de Comunicación Social de URACCAN coordina diversos proyectos orientados a la creación de espacios con participación de las mujeres y hombres, jóvenes, niños y niñas, ancianos y ancianas, proyectando sus culturas, idiomas, problemática y vivencias cotidianas. A este

propósito contribuyen en Rosita, Siuna y Bonanza el apoyo a la gestión e instalación de radios comunitarias, la formación de comunicadores/as comunitarios, cursos de profesionalización para periodistas costeños/as, la participación en redes regionales y el intercambio de experiencias con comunicadores de otras regiones y países.

- En todos los espacios se promueve la participación de hombres y mujeres como una primera condición para la visibilización la equidad de género. Este esfuerzo se acompaña con contenidos de género en comunicación en los cursos de capacitación.
- Encontramos que los estereotipos que promueven los medios de comunicación social sobre los indígenas, las comunidades étnicas, las mujeres, los pobres son difíciles de superar aún en los espacios que promovemos. En este sentido, se han promovido intercambios entre periodistas del resto del país y costeños/as, incluso la cobertura conjunta de actividades en zonas marginales y alejadas. Así mismo, en actividades sobre las demandas costeñas en la capital.
- Otra iniciativa ha sido la fonnación de capacidades en las comunidades indígenas, afrocaribeñas y campesinas mestizas. En esos esfuerzos se ha priorizado la participación igualitaria de hombres y mujeres, así como el acceso al uso y manejo de nuevas tecnologías.
- Se está de la misma forma promoviendo la edición y publicación de revistas, textos conteniendo experiencias, conocimientos y estudios sobre temas de género. Se publica la Revista Universitaria Caribe y la Revista del Instituto de Medicina Tradicional entre otros que también abordan temas de género.
- En Bonanza se han promovido espacios de comunicación y reflexión entre hombres y mujeres, para promover una visión más equitativa y una reflexión madura sobre el tema de las desigualdades de género.

Revisión Curricular

En el aspecto académico se está trabajando la incorporación del tema de género en los currículos de los programas que oferta la universidad. Esto se hace a través de comisiones curriculares que hacen un estudio previo de la problemática de género en el campo de la implementación curricular en las distintas carreras y su impacto en los procesos educativos y en la participación en actividades de orden académico.

La conformación de comisiones de estudio permanente sobre el tema integradas por Vice-Rectores/as, Srias. Académicas y Coordinadores de Carreras garantiza la

actualización e incorporación de cambios a los currículos y la consecuente capacitación del personal docente en el área.

Extensión Comunitaria

- En Bluefields se desarrolla un programa socio-económico comunitario que otorga pequeños créditos a las mujeres comunitarias de la Cuenca de Laguna de Perlas, en el cual una egresada de la cátedra está promoviendo con las mujeres la reflexión acerca de su condición de género
- El Instituto de Estudios y Promoción de Autonomía (IEPA Recinto Bluefields), bajo Convenio con PRORAAS II/PNUD, implementó un programa de Fortalecimiento Institucional, Comunicación, Investigación, con enfoque de género y un componente específico de género. (programa de capacitación, fondo revolvente) Uno de los resultados mas importante de este programa ha sido la integración de las mujeres en la estructura tradicional de los consejos de ancianos.
- IEPA-Recinto Bluefields, en coordinación con PRORAAS 11 elaboró la estrategia de Genero del proyecto de PRORAAS II.
- Programas de fondo revdvente con enfoque de Género en Bilwi.
- Incidencias
 - En el Recinto Nueva Guinea se cuenta con representación en las Comisión Municipal de Género.
 - En Bluefields se participa como URACCAN en Grupo de Incidencia de Mujeres.
 - URACCAN ha sido representada en reuniones nacionales, eventos sociales y encuentros de mujeres ya que debido a problemas económicos no se puede traer a la gente de los recintos, por ejemplo en el Plan de Manejo de Biosfera de BOSAWAS, en Seminarios con Punto de Encuentro. Se mantienen relaciones internacionales y se participó en eventos y encuentros tales como en Washington, en la Conferencia Mundial contra el Racismo en Sudáfrica, en Perú, Nueva York.
 - En Managua se cuenta con una coordinadora que sirve de enlace para el trabajo en los Recintos y a nivel nacional e internacional.
 - Sostenemos comunicaci5n nacional e internacional con organismos de mujeres y sociedad civil.
 - Se ha promovido el Intercambio de bibliografía entre los recintos de URACCAN.
 - Encuentros periódicos de Equipo de Género.

- Las acciones que la URACCAN lleva a cabo en el tema de Género cuentan con respaldo técnico y/o financiero de diversas agencias. DEO de Alemania apoya con la asignación de una cooperante que está actualmente apoyando la elaboración del programa curricular de la carrera de Ciencias Sociales en Desarrollo Comunitario con Enfoque de Género. En esto también han colaborado MADRE, PRORAAS 11, CIIR, y York University.
- Se ha contado además con el apoyo técnico y financiero del organismo de Cooperantes de Finlandia KEPA, que particularmente ha apoyado las cátedras de género.
- En otro orden se ubica el apoyo financiero de DIAKON IA, que de manera específica financió Fondo de Becas "Pawanka Ta Baike Mairka", por medio del cual se contribuyó a reducir la inequidad en el acceso a la universidad, que enfrentan las mujeres por razones de orden económico.

Qué aprendimos

Durante este período han sido muy importantes las experiencias, pero más importantes las lecciones aprendidas. Algunas de ellas son:

- Que es tarea de todos y todas (docentes, no docentes, estudiantes, institutos que el enfoque de género sea una realidad en URACCAN.
- Que era necesario formar Equipos de Género ampliados con docentes, no docentes y estudiantes para fortalecer el trabajo en este eje.
- Que es sumamente importante priorizar la investigación con docentes, estudiantes e Institutos adscritos a URACCAN
- Que la metodología de trabajo en las Cátedras y Diplomados de Género debe revisarse a fin de poder atender adecuadamente a grupos heterogéneos.
- Que a pesar de que Género es un tema difícil de abordar especialmente en las comunidades rurales, este ha tenido bastante aceptación, lo que depende de quién y cómo aborde esta temática
- Que no podemos aspirar a más equidad y justicia si no integramos más mujeres en la toma de decisión en cualquier instancia de trabajo
- Que género no es solamente asunto de mujeres, por lo tanto es necesario involucrar a más varones en las comisiones de género
- Es difícil atender género con personal con muchas responsabilidades en otras áreas. Se requiere de un personal con el tiempo necesario para atender este eje.
- Que en materia de investigación sobre género y su enfoque necesitamos fortalecernos

- Que si no se institucionaliza el eje de género no podremos lograr todo lo que nos proponemos
- Es necesario aprovechar todos los espacios disponibles (radio, televisión, periódico, revistas
- Es necesario dar un seguimiento al impacto de las Cátedras y Diplomados de Género

hacia donde vamos

La experiencia acumulada durante todo este proceso de trabajo nos sirve como punto de partida para lo que pretendemos realizar a corto, mediano y largo plazo. Así, partimos del pasado para plantearnos qué hacer, cómo y con quienes lo podremos lograr, de allí que nos planteemos lo siguiente:

¿Que hacer?

- Que el Consejo Universitario apruebe las Estrategias de Género.
- Institucionalizar el enfoque en URACCAN.
- Implementar las estrategias de Género como eje transversal en URACCAN en lo que respecta a docencia, investigación y extensión comunitaria.
- Crear el Centro de Investigación y Promoción de la Mujer Multiétnica.
- Desarrollar programas de formación de género de forma continua y permanente como una manera de educar a hombres y mujeres en la defensa de sus derechos humanos con cursos como Derecho Indígena y papel que se desarrolla con Pueblos Indígenas y programas de OIT, OEA para ir haciendo formadores y formadoras. (vinculado con temas de las Mujeres)
- Abrir espacios de participación en las capacitaciones de género en donde los hombres y las mujeres puedan compartir sus puntos de vista. Además se debe crear espacios informales de debate y reflexión entre estudiantes, docentes y otros trabajadores.
- Sistematización de trabajos desarrollados y/o realizados.
- Fortalecer los equipos de género por recinto con sus extensiones e integrar compañeros varones al trabajo en las comisiones de Género.
- Coordinar trabajos conjuntos con organizaciones que trabajen en el tema de Género.

¿CÓMO HACERLO?

- Desde la casa.
- Investigando.

- Se debe promover la reflexión y el cambio de actitudes en la casa, en la comunidad, en la universidad a través de proceso de participación, negociación y gestión.
- Sistematizando nuestras experiencias.
- La capacitación debe hacerse usando metodologías participativas que promuevan el debate de las ideas de las y los demás.
- Relacionando los contenidos de los cursos con situaciones de género.
- Diagnósticos, definición de indicadores, introduciendo propuestas para los diferentes programas.
- Foros, seminarios, talleres, charlas, programas radiales y/o televisión, afiches, encuentros entre mujeres líderes.
- Base de datos, documentación, estadísticas, censo, encuestas, metodología participativa.
- Participando en las tomas de decisiones en la comisión de becas

con quienes

- Secretarías académicas, docentes, coordinadores/as de carrera, comisión de género del recinto, dirigentes estudiantiles.
- Docentes de tiempo completo y horarios, no docentes, trabajadores del área administrativa y de servicio; y la sociedad civil que trabajan con el tema de género.
- Autoridades universitarias coordinadoras de género por cada recinto y miembros de las representaciones gremiales
- Líderes comunitarios y dirigentes de organismos de la sociedad civil.
- Estudiantes mujeres y hombres de los diferentes recintos y extensiones universitarias.
- Población beneficiaria de los proyectos que se desarrollan a través de la URACCAN.
- Docentes, estudiantes, investigadores, comisión.
- Comunidades, movimientos de mujeres, organizaciones indígenas, estudiantes, representaciones gremiales y autoridades locales, municipales y regionales.
- Autoridades universitarias, institutos coordinadores de carrera, secretarías académicas y sociedad civil.

- Gobiernos estudiantiles, secretarías académicas, vicerrectores y otras autoridades de URACCAN.
- En la calle con jóvenes, niños, niñas, hombres y mujeres, ancianos y ancianas.

COMENTARIO FINAL

El eje de género se está trabajando en URACCAN de manera líneas coordinada y planificada. Tenemos claros nuestros propósitos y futuras, y para cumplirlas de manera gradual iremos involucrando a más gente como una forma de garantizar una mayor y mejor cobertura en los diferentes ámbitos de trabajo de esta institución educativa. Por lo pronto contamos con este documento base, con estrategias, con normativas de becas y normativas de contratación, documentos que serán sometidos a la aprobación del Consejo Universitario para iniciar su aplicación y revisión de planes y programas de estudios de las carreras que oferta URACCAN.

Bibliografía

Cunningham, M., Siézar, L. 2001. “La experiencia de la Universidad en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense-URACCAN

Documento Base” Visión de Género en URACCAN”.

Estudio sobre oportunidades de las mujeres en universidades de la Costa Caribe Nicaragüense. Equipo de Género URACCAN.

Género y Universidad

Identidad de Género URACCAN.

La perspectiva de Género en URACCAN

Lecturas para el bloque de Género de Maestría en Desarrollo Rural Ecosostenible MADRE.

Plan estratégico. URACCAN

Seminario -Taller: el papel de la mujer en la seguridad alimentaria . • Políticas de seguridad alimentaria”. Cunningham, M. y Aguilar,

Taller de Elaboración del concepto de Género e Interculturalidad. Managua, 27 -28 de agosto 2001.

Taller Preparatorio. URACCAN y la Visión de Género

Taller preparatorio : Programa de Género y Desarrollo. Siuna, 8 de Junio 1999.