

## Prólogo

Si partimos de que la socialización de género en Nicaragua y/ especialmente en la Costa Caribe Nicaragüense, ha sido producto del desarrollo histórico dentro de una diversidad étnica y cultural en que además por factores biológicos la mujer ha sido objeto de discriminación.

URACCAN como formadora de los recursos humanos de la Región que contribuyan al fortalecimiento de la autonomía, ha iniciado un proceso participativo y democrático en que mujeres y hombres hemos discutido sobre cómo integrar género como eje transversal en la docencia, investigación y extensión comunitaria para incidir en la construcción y reafirmación de relaciones de género más justas y equitativas.

En el marco de este proceso de integrar género como eje transversal en las políticas institucionales de URACCAN, hemos partido de la discusión y definición de un concepto propio con el que nos identifiquemos como ciudadanas y ciudadanos de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense.

Es un hecho que si no destacamos la participación de las mujeres con sus aportes al desarrollo de nuestra sociedad, continuará la desigualdad y la injusticia que por factores históricos y biológicos ha propiciado la discriminación hacia ellas, en la sociedad de nuestros pueblos indígenas y comunidades étnicas de la Costa Caribe Nicaragüense.

En esta revista se destaca a la mujer en reconocimiento al papel activo y fundamental en trabajos de diferente índole y a su papel como pilar y sostenedora del hogar que ha permitido el forjamiento y sobrevivencia de la familia como núcleo fundamental de la sociedad en Nicaragua, y en especial en los pueblos indígenas y comunidades étnicas de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense.

Las mujeres nos destacamos en los diferentes ámbitos de trabajo. Nos destacamos en el arte, en cargos públicos, en la docencia y el estudio, en la política, en derecho, en organización y desarrollo de la sociedad civil, en investigación, en promoción de la salud, en literatura, en el comercio, como empresarias en la planificación y ejecución de eventos locales, nacionales e internacionales.

Sea pues esta revista un homenaje en reconocimiento a la labor tállica de mujeres nicaragüense y en especial de la mujer de los pueblos indígenas y comunidades étnicas de la Costa Caribe Nicaragüense.

Argentina García S.  
Coordinadora de Género e Interculturalidad

# **Género, Racismo e Interculturalidad , La experiencia en la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense- URACCAN**

Myma CunnIngham  
Ligia Siézar

## **Presentación**

La Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense -URACCAN<sup>1</sup> se ha planteado que su misión como institución, es contribuir al fortalecimiento del proceso de autonomía de la Costa Caribe Nicaragüense mediante la capacitación y profesionalización de recursos humanos, aplicando nuevos paradigmas pedagógicos y educativos que articulen los conocimientos ancestrales de los pueblos indígenas y comunidades étnicas, con la ciencia occidental.

Como pilar de la estrategia de desarrollo regional y pieza clave para lograr el cabal ejercicio de los derechos históricos y fortalecimientos de la democracia en la región, URACCAN se ha planteado como misión formar a mujeres y hombres a través de la adquisición de conocimientos, comprensión y sabiduría necesarios para que los pueblos indígenas y comunidades étnicas puedan ejercer con responsabilidad y eficiencia sus derechos económicos políticos, sociales culturales y ecológicos en las zonas donde tradicionalmente han vivido.

La visión de URACCAN<sup>2</sup> hasta el año 2005, la define como una institución de educación superior Intercultural, que promueve el fortalecimiento de la Autonomía Regional a través del acompañamiento de procesos de autogestión comunitarias, trabaja por la unidad multiétnica costeña y forma hombres y mujeres de los pueblos indígenas y comunidades étnicas.

Con el fin de cumplir con su misión, visión, objetivos, ha definido que sus funciones básicas son la docencia, investigación y extensión comunitaria. Se han organizado, de forma interdependiente a fin de enriquecerse mutuamente<sup>3</sup>. Las

- 
- 1 URACCAN, es una institución académica de educación superior, miembro del Consejo Nacional de Universidades de Nicaragua, con sede en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica. Se ha identificado como la primera universidad indígena de América Latina, con un enfoque intercultural y una población docente y estudiantil multiétnica. Tiene cuatro recintos universitarios ( Bilwi y Siuna en la Región Autónoma Atlántico Norte: Bluefields y Nueva Guinea en el Atlántico Sur.) Tiene además extensiones universitarias en seis municipios costeños y acredita programas en países centroamericanos.
  - 2 Fué definida en la Cumbre de URACCAN. Visión ... 2005 en Bilwi. Junio 2000 Muchos insumos se derivaron del taller sobre racismo, género e interculturalidad realizados con apoyo de MADRE, Proyecto York-URACCAN y Diakonia.
  - 3 El concepto básico parte del hecho de aceptar que los pueblos Indígenas y comunidades étnicas cuentan con sus propios

mismas también responden a los objetivos constitutivos de URACCAN, en donde se plantea que la institución sirva como el laboratorio del proceso de Autonomía Regional Multiétnico<sup>4</sup>

Entre los ejes transversales para el desarrollo de su quehacer académico se destacan: la interculturalidad, el desarrollo sostenible, derechos humanos colectivos (indígenas y autonómicos) y el enfoque de género.

En ese sentido, ha desarrollado una experiencia que pretende articular la construcción de relaciones interétnicas respetuosas de la diversidad cultural, a través de un proceso de conceptualización, práctica y cambios de actitudes en cuanto a relaciones de género que:

- Fomenten y construyan la participación conciente y beligerante de hombres y mujeres en su proceso de formación para promover el desarrollo sostenible, respetando las formas de identidad, organización y cultura de cada pueblo indígena y comunidad étnica.
- Permitan a hombres y mujeres tomar conciencia y trabajar por establecer una equidad relativa entre ambos en una sociedad multiétnica.
- Promuevan la participación desde la educación integral a mujeres y hombres de la Costa Atlántica desde una visión intercultural.

Este trabajo resume este proceso a partir de los debates sobre racismo y los derechos de las mujeres en las Regiones Autónomas.

### **Percepción sobre racismo y género en las Regiones Autónomas<sup>5</sup>**

A la pregunta de: ¿Cómo creen que el racismo afecta a las mujeres? Se dan las respuestas son las siguientes:

- En la falta de oportunidad de participación de las tomas de decisiones a nivel general.

---

sistemas de conocimientos, sabers y dones que al ser sistematizados y compartidos enriquecen los conocimientos académicos-científicos. Por lo tanto, la tarea educativa solo es Integral en la medida en que se articula el acompañamiento de procesos comunitarios-sociales con la investigación y ambas contribuyen a una actividad docente integral.

4 Proyecto de la Universidad de las Regiones Autonomas de la Costa Cruibe Nicaraguese-URACCAN, 1991

5 Seminario sobre racismo, género y multiculturalidad celebrado en Bilwi, Puerto Cabezas, Región Autónoma Atlántico Norte en febrero del 2001 con participación de 100 mujeres Indígenas, afrocaribeñas y mestizas.

- La educación formal e informal (familia, sociedad) esta 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 decisbnes de salud reproductiva, si no existe el consentimiento del marido no puede realizarlo -un obstáculo.
- El embarazo, es un factor de discriminación, con mayor en 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 dile-rentes.
- 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 (biblico) sobre el ori en 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 la 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 sus maridos.
- El no poder optar a cargos de dirección.

- La mujer indígena o creole<sup>6</sup> 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 comunidad.
- Las instituciones gubernamentales y la policía para tomar una denuncia se fija en los rasgos físicos, económicos para aceptar la denuncia.

### **Exclusión social, racismo y discriminación racial**

Para analizar el tema se hará a partir del concepto de exclusión social<sup>7</sup> que engloba desde la pobreza, la falta de acceso a conocimientos, empleos, ahorros, propiedad, vivienda, consumo mínimo, educación, estado de bienestar, ciudadanía, contactos personales, relaciones sociales, hasta el respeto a la diversidad.

Enfoca principalmente a los diversos actores sociales, así como las relaciones y procesos que causan la situación de privación que sufren las personas en cualquier nivel o espacio de la sociedad.<sup>8</sup>

El mismo se refiere, a un proceso a través del cual las personas, mujeres, hombres, adultos, ancianos, jóvenes, niños, católicos, protestantes, evangélicos, de diversas opciones sexuales, grupos, pueblos indígenas o comunidades étnicas son total o parcialmente excluidos de tener una plena participación en la sociedad en que viven.<sup>9</sup>

El análisis del fenómeno del racismo y la discriminación racial, se amplía a partir del mismo concepto, puesto que no sólo se refiere a la privación material,<sup>10</sup> sino también a la falta de capacidad de “esos/as pobres” de ejercer plenamente sus

6 La denominación local para afrocaribeño es creole.

7 Aunque la exclusión social es un fenómeno que padecen una gran cantidad de

nicaraguenses (centro norte y periferia), cuando se refiere a los costeños/as, se exagera precisamente por el racismo Institucional y aspectos tales como la lengua, cultura y la diversidad étnica

8 Dentro de cada uno de los grupos o pueblos, así como en las comunidades y territorios y también entre las instancias de gobierno hay diferentes modalidades de exclusión social. Así encontramos la exclusión de género dentro de la sociedad local o étnica, o, la exclusión de las autoridades comunales dentro de las estructuras de gobierno central

9 Al referimos al concepto de participación, estamos planteando contar con posibilidades de estar en los espacios donde se tomen decisiones sobre las cosas que nos afecten o, por el contrario, las condiciones políticas y jurídicas aseguren condiciones y garantías para que los planteamientos de dichos sectores sean escuchados y tomados en cuenta por los grupos de poder.

10 Las diversas formas de medir la pobreza han utilizado tradicionalmente un enfoque que parte de las privaciones materiales, lo cual ha contribuido a que las respuestas al problema sean también parciales. Es el problema que se evidencia en las discusiones y debates sobre la estrategia de alivio a la pobreza actualmente en nuestro país.

derechos sociales, económicos, culturales, civiles y políticos como ciudadanos/as nicaragüenses multiétnicos.<sup>11</sup>

La exclusión social, se da en un contexto complejo de discriminación racial<sup>12</sup>, entendiéndose por ésta toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce, ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica,<sup>13</sup> social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

En el caso de los pueblos indígenas y comunidades étnicas de la Costa Atlántica de Nicaragua, el fenómeno se identifica como racismo estructural o institucional, puesto que las prácticas discriminatorias se han reproducido a través de la cultura y valores de la sociedad dominante, y se han expresado a través de leyes, políticas, normas, procedimientos y actitudes tanto de instituciones gubernamentales como de la sociedad civil en su conjunto.

El hecho real, es que los pueblos indígenas y las comunidades afrodescendientes, así como otros pueblos y sectores discriminados, para tener acceso a las “oportunidades”<sup>14</sup>, deben estar en posibilidades de salir del “ciclo acumulativo de desventajas”, provocado por los procesos de colonización y conformación de los Estados Nacionales que arrebataron cada uno de sus derechos, como pueblos.

Fueron integrados por la fuerza a nuevas formas de organización social, les quitaron y siguen quitando sus territorios, recursos naturales, sistemas políticos y administrativos. Roban sus conocimientos, creencias, valores. Desconocen sus idiomas. Sobre esas ruinas erigieron modelos de desarrollos dominantes, que a partir del desconocimiento y abuso de sus derechos individuales y colectivos, ganaron legitimidad.

Lo anterior se refuerza con actitudes, comportamientos y políticas públicas que no sólo fomentan la desintegración social y cultural de cada uno de los pueblos y comunidades, sino que reducen o impiden la plena y efectiva participación de

---

11 El concepto de ciudadanía tradicionalmente se ha derivado del ejercicio de derechos individuales civiles, políticos y económicos; lo cual lo ha reducido a un enfoque limitado puesto que desconoce la ciudadanía derivada del ejercicio de derechos colectivos de los pueblos indígenas y comunidades étnicas reconocidos en la Constitución Política y el Estatuto de Autonomía

12 Definición de la Convención de la ONU para eliminar todas las formas de discriminación racial.

13 Entendemos por derechos humanos, los derechos inherentes a la naturaleza de seres humanos, sin los cuales no se puede vivir. Su ejercicio pleno permite desarrollar y emplear cabalmente las cualidades humanas, tales como la inteligencia, talento y conciencia, satisfacer necesidades variadas. entre ellas las espirituales. Se basan en la exigencia mayor de la humanidad, donde la dignidad y el valor reciben cada vez más respeto y protección.

14 Este es un concepto utilizado en las estrategias de alivio a la pobreza, que plantea que seguimos pobres porque no hemos tenido acceso a oportunidades.

sus integrantes en la vida local, nacional e internacional. Ese racismo se combina con una forma diluida, basada en atributos físicos, valores estéticos y de comportamientos, ubicaciones geográficas y regionales. Se reproduce en las relaciones cotidianas y cada una de las organizaciones de la sociedad civil, incluyendo las organizaciones de mujeres.

Ese racismo institucional o estructural, explica la ausencia total de sentimientos de responsabilidad de otros sectores con el fenómeno del racismo y la discriminación racial. Los privilegios están bien estructurados y sedimentados entre grupos raciales y de género, así como entre grupos de edad, y apuntan a su reproducción y ampliación.

### **El caso de Nicaragua**

El Estado nicaragüense y su orden constitucional fué concebido y se organizó a partir de un principio de “igualdad legal”, que no reconoció las diferencias y, más bien ha promovido el ideal de la homogeneidad.<sup>15</sup>

Ese planteamiento original del Estado Nacional impidió admitir la existencia de una serie de “diversidades” entre los habitantes que viven en el Pacífico y el Atlántico del país. Entre los mismos pueden identificarse algunos, tales como:<sup>16</sup>

**Cuadro Resumen comparativo entre Regiones**

<b>Variable</b>	<b>Region Pacifico y Centro Costa Caribe</b>	<b>Región</b>
Idioma	Español	Miskitu, creoles, Mayangna. Español, Ingles

<sup>15</sup> Esas políticas públicas se han basado en el indigenismo que fue aplicado en los países de América bajo el supuesto de que la integración o asimilación de los indígenas (y negros) con la consecuente pérdida de sus idiomas, costumbres, acciones, aclaramiento de la piel fortalecería la identidad nacional.

<sup>16</sup> Tellez, D.M.; Conferencia en Recinto en Bilwi, Puerto Cabezas Región Autónoma Atlántico Norte. 1996

<b>Variable</b>	<b>Region Pacifico y Centro Costa Caribe</b>	<b>Región</b>
Religion	Catolica	Protestante, Denominaciones diversas. por naturaleza intolerante un poco más tolerantes, puesto que han compartido con la espiritualidad ritos indígenas y negros
Composicion, Racial pueblos	Mestiza (español-indio). No se acepta la incorporación de raza negra y se valora o reconoce mucho menos de los Creoles. Mestizo que realmente fue	Diferenles indigenas y étnicas: rama. miskilu, mayangna. garífuna.
	Se da una conraindentidad. Es decir baja autoestima ofensiva contra las comunidades del Siglo Pasado.	El poder politico no es, no ha coincidido con el poder económico.
Orgsnizacion Social	Poder centrado en una identidad Colectiva	Comunidades con persona. Articulada, procura reproducirla No hay liderazgo unico.
Estado/economia	Plano Oligarquia acumulada	Estado nacional diverso
	Cada voz más poder económico.	Enclave oxtranjero. Economía de mercado. Recuperación de cultura de Sostenibilidad y subsistencia.

A esas diversidades, también se suma la jerarquía etnolingüística, que ha mantenido separados a los pueblos indígenas entre sí (mayangnas y miskitus), y también a los indígenas de las comunidades afrodescendientes<sup>17</sup> y mestiza vigente aún en ambas Regiones Autónomas. Esa situación ha impedido la articulación de luchas y ha incrementado las “vulnerabilidades” y brechas de equidad.

Ese concepto se rompe con el reconocimiento de los derechos autonómicos, respaldados por la Constitución Política y la aprobación del Estatuto de Autonomía

<sup>17</sup> Esto se ha agudizado con localismos (Buefields vs. Bilwi), o Minas vs. Bilwi. Se traduce en todas las esferas desde las Iglesias hasta el base ball.

de las comunidades de la Costa Atlántica en 1987.<sup>18</sup> Para los pueblos indígenas y comunidades étnicas de la Costa Caribe, una respuesta real a la situación de discriminación, parte del reconocimiento de los derechos de autonomía regional, territorialidad y el establecimiento de mecanismos transparentes y efectivos de participación política desde los niveles locales hasta el nivel nacional e internacional.<sup>19</sup>

Para ello se cuenta con derechos colectivos consignados en la Constitución Política que al complementarse con los derechos humanos individuales que cubren a todos los nicaragüenses, reflejan un importante avance jurídico.

Entre esos derechos destacan el reconocimiento<sup>20</sup> del carácter multiétnico de la sociedad nacional, la identidad colectiva como pueblos indígenas, sus formas de organización, tierras comunales y cultura. Para el caso de las Regiones Autónomas, reconoce el régimen de autonomía regional multiétnico.<sup>21</sup>

En su articulado, la Constitución Política define un marco que por primera vez reconoce la diversidad étnica y cultural, el uso legal de los idiomas múltiples, las diversas formas de propiedad sobre la tierra. Entre las características de la autonomía destacan las siguientes:<sup>22</sup>

- Es de ámbito regional. Define el territorio donde se ejercen dichos derechos.
- Es multiétnico. Reconoce derechos a pueblos indígenas, comunidades creoles, mestizas independientemente de su número.
- Reconoce derechos de carácter integral: económicos, sociales, culturales, políticos, ecológicos.
- Establece las instancias de administración gubernamental: regional, municipal y reconoce las autoridades comunitarias y territoriales tradicionales.

---

18 Estos aspectos de exclusión derivados del modelo democrático representativo de imposición de 51% sobre los demás esperaba ser resuelto con los Consejos Regionales Autónomos

19 Ha sido planteado por diversos autores que estos son los derechos humanos colectivos sustantivos, entendiéndose que los otros derechos se derivan del goce de los primeros. El concepto de derechos autonómicos se inscriben en estos. La participación política como un derecho humano colectivo, se refiere a que la autonomía se ejerce tanto en los niveles locales como nacionales y para su pleno ejercicio, se cuenta con procedimientos transparentes definidos de forma concertada donde el sujeto de derecho individual y colectivo participa de forma integral en los procesos de autodesarrollo y desarrollo nacional. La participación plena se diferencia de la consulta, la información, el trabajo voluntario, la co-gestión y más bien se refiere a la autogestión, en la cual los actos externos asumen el rol de facilitadores.

20 Artículo 8 de la Constitución Política

21 Artículo 5 de la Constitución Política

22 Cunningham, M. La autonomía regional multiétnica de la Costa Atlántica de Nicaragua. Autonomías étnicas y Estados Nacionales, coordinado por Bartolomé Y Barabas; CONACULTA-INAH. 1998

- Establece el derecho a patrimonio y presupuesto para la administración regional, además de la creación de un Fondo de Desarrollo Regional.
- Mantiene el principio de unidad nacional.
- Fue resultado de un amplio proceso de consulta y concertación multiétnica nacional.
- Reconoce las formas tradicionales de administración de justicia practicada por los pueblos indígenas y comunidades étnicas.
- Reconoce la medicina tradicional, las formas de educación endógena y los valores culturales.
- Especifica la necesidad de asegurar una participación efectiva e igualitaria de las mujeres.
- Promueve el pluralismo político.
- Establece la auto adscripción étnica como un principio de identidad colectiva.

Otros instrumentos legales que reconocen derechos de los pueblos indígenas y comunidades étnicas son: la ley de lenguas, de promoción artística, la incorporación de las Universidades Costeñas al Consejo Nacional de Universidades - CNU con la reforma de la Ley 89, así como derechos ambientales y de recursos naturales, la creación de en la Procuraduría de Derechos Humanos de la sección de atención a pueblos indígenas y comunidades étnicas, mujeres y niñez entre algunas.

La experiencia ha demostrado que el reconocimiento de la diversidad multiétnica y cultural requiere no sólo de cambios jurídicos, sino que requiere de profundas transformaciones que además de contribuir a generar la confianza colectiva e inter étnica, abre el acceso a oportunidades para los sectores más excluidos al visibilizarlos. De la misma forma promueve la reconstrucción de redes. comunitarias, territoriales y de alianza interétnica. El Impacto de la exclusión social y la discriminación. Los estudios sobre pobreza en Nicaragua,<sup>23</sup> revelan, entre algunos datos los siguientes:

---

<sup>23</sup> Banco Mundial Nicaragua poverty assessment. Challenges and opportunities for poverty reduction. Volume 1. Main report. Febrero 2001

**La pobreza y pobreza extrema son básicamente un fenómeno rural.** La población rural representa el 46% de la población nacional. Aproximadamente 69% de esa población rural estaba viviendo en 1998 en situación de pobreza, comparado con 31% de la población urbana.

**La pobreza varía mucho entre regiones.** Se observó una reducción notable de los indicadores de pobreza entre 1993 y 1998 en Managua y la Región Central del país. En contraste con el incremento a nivel de la pobreza en las áreas urbanas de ambas Regiones Autónomas.

**Managua tiene los indicadores más bajos de pobreza.** Es la zona del país en donde se redujo la pobreza en el período entre 1993 y 1998, y su contribución para la reducción de los niveles globales de pobreza fue de 50%.

**La zona del Pacífico,** experimentó tasas de crecimiento negativo de productos de exportación y granos básicos, flujo hacia nuevos productos con un ligero decrecimiento de pobreza rural pero incremento sostenido en la pobreza urbana.

**La zona Central** experimentó ingresos de la producción cafetalera y bajas en los indicadores de pobreza urbana y rural.

**La Región Atlántica** presenta las peores condiciones de pobreza y problemas sociales en el país y han tenido muy poco progreso desde 1993. El mismo informe destaca que en las Regiones Autónomas se presentan los peores indicadores de pobreza extrema, 17% a nivel urbano y 41.4% a nivel rural. Sus indicadores sociales no sólo son los peores, sino que demostraron muy poco avance a partir de 1993. Los nacimientos por mujer son los más altos a nivel nacional con 3.7, comparados con el promedio nacional de 2.5.

Los indicadores de educación y salud no reflejan ninguna mejoría con las 2 quintas partes de los niños de 7 a 12 años sin atender las escuelas, 80% de los nacimientos no son institucionales y la incidencia de la diarrea infantil en menores de 6 años registró incremento a 29% en 1998. Las condiciones de vivienda e infraestructura son las peores a nivel nacional, con hacinamiento, falta de acceso a una limpia, letrinas, electricidad deterioradas en relación con 1993.<sup>24</sup>

Experimentaron mejoría los indicadores sociales y la cobertura de servicios sociales básicos.

---

24 dem

De acuerdo a los datos del mismo Estudio sobre pobreza en Nicaragua,<sup>25</sup> dado el ingreso per cápita de U\$ 430 para 1999, Nicaragua se mantiene como uno de los países más pobres de América Latina, por lo tanto, es normal encontrar altos índices de pobreza junto a indicadores sociales débiles, reflejando con ello niveles altos y extensivos de pobreza. Entre los aspectos relevantes del perfil de pobreza, se identificaron los siguientes:

La niñez, especialmente los menores de 5 años, se constituyen en un sector de prioridad para los esfuerzos de reducción de pobreza. Ese grupo representa el 13.7% de la población nacional, sin embargo alcanzan el 18.2 y el 17.1% de las pobres y extremadamente pobres. Le sigue el grupo de edad de menores de 17 años entre los segundos más pobres, representando este grupo el 50.1 % de la población nicaragüense y con el 61.1 y 57.3% de los pobres y pobres extremos respectivamente.

Los indicadores de fertilidad de Nicaragua, son el doble de los promedios de América Latina. La población nicaragüense es joven, 50% son menores de 17 años. A los 19 años, la mitad de las mujeres han pasado por lo menos, por un embarazo.

**Las mujeres pobres, tienen menos posibilidades de asistir a la escuela y trabajar fuera del hogar.** Se reflejan altos índices de violencia intradoméstica. Una tercera parte de mujeres reportan haber sido físicamente abusadas, muchas veces en presencia de sus hijos y en estado de embarazo.

**Hay una situación de desnutrición generalizada.** Aproximadamente 20% de los menores de 5 años padecen de desnutrición crónica. Esta cifra sube a 36% entre los pobres extremos.

Nicaragua **registra altos índices de mortalidad infantil y mortalidad materna**, altas tasas de prevalencia de enfermedades parasitarias e infecciosas y desnutrición.

**El acceso a la salud** se caracteriza por largas y persistentes diferencias entre pobres y no pobres. Bajas tasas de analfabetismo, **la tasa de escolaridad de pocos años** y se evidencian grandes disparidades entre los niveles de educación.

---

25 Banco Mundial. Nicaragua poverty assessment. Challenges and opportunities for poverty reduction. Volume 1. Main report. Febrero 2001

La visión sobre el nivel de vida, en comunidades de las Regiones Autónomas es variada. Sin embargo, es evidente que va más allá de las necesidades económicas. En un estudio realizado recientemente en comunidades del sector minero<sup>26</sup> destacan elementos como el terreno, la tranquilidad y ser tomados en cuenta como factores indispensables para vivir bien. En todos los casos, el tema del terreno o la tierra para sembrar se refleja como un elemento básico. También se refieren con insistencia al tema de la educación y la salud.

La percepción identificada coincide con los resultados del estudio cualitativo del Banco Mundial<sup>27</sup> en el cual, se concluyó que la población de todos los estratos socio económicos tienen un concepto amplio y multidimensional de la pobreza, que va más allá de la falta de empleo e ingreso y señala que abarca las esferas económica, social y cultural.

El mismo estudio revela que la pobreza significa no tener acceso a recursos activos y/ o servicios básicos.

De esa forma lo reflejan algunas citas de las personas de las comunidades:

*“Para nosotros los campesinos, vivir bien es tener arroz, frijoles, mafz. Es decir el alimento diario, una casita, un pequeño terreno para cultivar lo que uno necesita ... con estas cosas, uno siente tranquilidad, sin preocupaciones.”*<sup>28</sup>

Resalta el hecho de que vivir bien es un derecho humano inherente a las personas, cuando señalan que *“por que un ser humano, tiene derecho a ...”*

El aspecto de la tranquilidad, vivir sin preocupaciones, tener lo necesario para vivir sin problemas se manifestó a lo largo del estudio como una constante.

El carácter de la exclusión social y la visión integral se refuerzan con argumentos como *ser pobre es no tener nada, sólo una casita de hojas para vivir, sólo por vivir, no tener “nada, trabajar sólo para comer, no pensar en ningún futuro”*. Nuevamente la mera sobrevivencia física y tener cubiertas algunas necesidades materiales básicas,

---

<sup>26</sup> Nivel y calidad de vida en comunidades del municipio de Siuna. IEPA, URACCAN. Marzo, 2001

<sup>27</sup> González, M, L.; Estudio cualitativo de la pobreza y la exclusión social en Nicaragua. Banco Mundial. 2000

<sup>28</sup> campesino de Tadasna. Siuna. IEPA-URACCAN, 2001

no necesariamente significa tener resuelto el problema, puesto que no crea las condiciones para tener una visión de futuro.

#### Cuadro nivel de vida

<b>Vivir bien</b>	<b>Vivir mal</b>
Seguridad alimentaria	No tener terreno donde trabajar
Vivienda	Viviend
Terreno para cultivar	Alimento de la familia
Tranquilidad	Medicina
Salud	Estar mal económicamente
Trabajo	No cubrir las necesidades del hogar
Educación	Vivir con necesidades
	No poder comprar pastillas ni fosforo
	No darle la educación los hijos
	Cuando nadie te toma en cuenta

Fuente: IEPA-URACCAN 2001

Lo anterior se refuerza, cuando se analiza la posición surgida en la comunidad de Tadasna, que plantea que la pobreza y exclusión social *“no sólo es carecer de lo material, sino también es carecer de espíritu de superación, es no tener un buen desarrollo como persona, no organizarse para recibir apoyo, es conformarse con la pobreza y no mejorar por lo menos la vivienda y ofrecerle a sus hijos una vida mejor”*.

Otros elementos que resaltan es que la exclusión social y la pobreza, se caracterizan por la ausencia de redes de apoyo o la falta de estar en relaciones con el mundo externo así como la falta de posibilidades de incidir en las decisiones importantes, como lo señala la comunidad del Hormiguero, cuando dice *“es no tener apoyo de ningún organismo, es no poder decidir el precio de la productos ya que estos los pone el comerciante”* En el caso de Tadasna señalan que *“sólo organizados pueden triunfar, los pobres no tienen espíritu de superación”*.

También destacaron los aspectos de educación como elemento fundamental para el nivel y calidad de vida. Así señalaron, *“tener acceso a la educación y la asistencia técnica”*. Ser pobre *“es no poder darle lo necesario a los hijos, principalmente la educación o no tener estudios”* Ese concepto se complementa con lo señalado en el sentido de que ser no pobre está vinculado a la posibilidad de acceso a la asistencia

técnica y así lo expresan en el caso de Tadasna, cuando dicen que no ser pobre o excluido es *“recibir asistencia técnica para cultivar la tierra.”*

Entre los servicios básicos, la salud fue mencionada frente al concepto de pobreza. Mencionaron como características de la pobreza, desde *“no tener con que comprar una pastilla”, “no tener donde ir en caso de enfermedad”*. hasta señalar que ser pobre es *“no tener acceso a la salud porque una persona enferma no puede producir y es una carga para la familia”*.

La inseguridad y la violencia afectan la a todos los sectores sociales, pero los hogares pobres y extemadamente pobres perciben que se encuentran más afectado porque existe desigualdad en las oportunidades de sistemas para protegerlos. La violencia y la inseguridad que sufren las zonas rurales han sido identificadas como las más agudas.<sup>29</sup>

Lo anterior coincide con los resultados del estudio en donde la mayoría de las personas en Tadasna dijeron que *“no se sienten seguros cuando salen de la comunidad”*. En el caso del Hormiguero no se sienten seguros ni en la comunidad, ni en su casa *“ya que hay mucha violencia y delincuencia en el sector además de amenazas por parte de los armados que operan en el sector”*. Incluso hubo planteamientos como el hecho de que *“las personas se sienten más seguros fuera de la comunidad que dentro de ella”*.

En el caso de Rosa Grande, manifiestan sentirse seguros en sus casas *“ya que están protegidos por las paredes y la familia”* En el caso de Tadasna se mencionó en alcoholismo como una causa de violencia y disturbios, *“a veces se dan ciertos disturbios, cuando beben licor, ya que apedrean las viviendas y amenazan a la gente, movidos por el licor”*.

En cuanto al maltrato contra las mujeres, en Tadasna se señala que *“rara vez se maltrata a la mujer, y cuando se ha dado han sido casos de maltrato físico”*. En El Hormiguero, se planteó que *“existen maridos que golpean físicamente a sus compañeras, además se les da maltrato psíquico, aunque acualmente estos casos van disminuyendo por la presencia del Movimiento de Mujeres dentro de la comunidad”*.

Sin embargo, incide mucho la percepción de las propias mujeres, que en el caso de Rosa Grande dijeron que *“no hay maltrato porque lo que uno hace, lo hace con gusto. Nadie lo presiona, nosotras sólo pensamos que trabajamos porque es nuestro deber y porque tenemos que cuidar a nuestros hijos”*.

---

29 González, M.L. 2000

En el estudio de González, (2000) , reflejó como causas de violencia e inseguridad el abuso de alcohol, el hacinamiento con la violencia doméstica siendo las mujeres y niños las principales víctimas. El abuso físico, sexual y psicológico de los niños y mujeres fue mencionado como flagelo social dominante.

En el caso de las comunidades estudiadas, el tema del maltrato de los niños fue abordado sólo en el caso del Hormiguero en donde señalaron que se da el maltrato a los hijos por parte de los padres, especialmente cuando “*andan en estado de ebriedad*”.

Entre los sectores más excluidos dentro de las comunidades se identificaron los siguientes:

<b>Toman en cuenta</b>	<b>No Toman en cuenta</b>
Comité de desarrollo	A los mas pobres
Lider de salud	A los que no les gust organizarse
Representante de las iglesias	Productores individuales
Junta directiva	
Mujres organizadas	
Grupo de jovenes que prticipan en deporte	

En el seno de las comunidades, hay una diferenciación social variada. Por un lado, hay coincidencia con la definición de ser pobre del estudio de González (2000) en donde se plantea que ser pobre significa vivir con la desigualdad de oportunidades. Significa estar excluido de los beneficios económicos y sociales claves. Es sentirse excluidos.

Perciben el bienestar como una situación en la cual la población satisface sus necesidades socioeconómicas y tiene acceso a los servicios básicos, perciben el malestar como aquella situación socio económica en la cual se carece de alimento, tierra, vivienda, ingresos permanentes y adecuados, o simplemente de ingresos, y por estar excluidos del sistema de servicios basicos, de protección social y del sistema financiero fonnal.<sup>30</sup>

Entre las características que diferencian de acuerdo a la percepción de los comunitarios/as estudiados están las siguientes:

### **Muy pobres**

- Vivir en completa desgracia
- Ranchito de rejón

<sup>30</sup> González, M. L.; 2000

- Techo de hoja
- Piso de tierra
- 0-3 manzanas de tierra
- Tierra agotada
- 1 o 2 tiempos de comida al día
- El tipo de alimento: frijoles, banano, tortilla, café y pozol
- No poder educar a hijos
- No tener acceso a medicinas ni atención médica
- Rancho sin condiciones: una cuarto para dormir, la sala unida con la cocina y a veces cuarto<sup>31</sup>
- Viven entre 4 y 12 personas en el hogar
- Vende mano de obra en épocas de cosecha a C\$ diario
- A nivel nacional, los extremadamente pobres carecen de tierra o tienen parcelas muy pequeñas que normalmente son de mala calidad, no son propietarios de las casas donde viven y su fuente de ingresos es trabajar como jornaleros.

### **Pobres**

- 5-10 manzanas de tierra
- Casa de madera rústica: dos cuartos y ocasionalmente dividida la cocina con la sala. A veces corredor
- Techo de hoja
- 2 a 3 tiempos de comida
- El tipo de alimento: arroz, frijoles, banano, tortilla, huevo, cuajada y café
- Una mudada buena o regular
- 1,2 vacas
- Poco ingreso económico
- No tener acceso a medicamentos
- Hijos tienen acceso a educación
- 4 a 10 personas por hogar
- Practican mano vuelta
- Compran mano de obra en época de cosecha En el estudio de González, los hogares pobres tienen pequeñas extensiones de tierra de 1.4 a 3 hectáreas. No siempre de buena calidad. En general por alquilar tierras o trabajar como peones. La mayoría tiene casa en relativo mal estado y no siempre poseen la tierra donde están construidas.

---

<sup>31</sup> En algunos casos con una pequeña división para dormir con pared de rejón

## **No pobres**

- Tener terreno para pasto y cultivo
- Tener propias bestias para viajar
- Tener de que echar mano en emergencias y para cubrir necesidades básicas
- Tener buena casa: minifalda, techo de zinc y embaldosado el piso. De dos a tres cuartos, una sala y una cocina aparte. Tienen corredor
- Que lo tomen en cuenta
- 4 a 6 personas
- Practican mano vuelta
- Compran mano de obra
- Comen tres veces al día
- Tipo de alimentos: arroz, frijoles, tortilla, huevos, crema, banano, café, cuajada y carne

A nivel nacional viven en una comunidad donde poseen una parcela de tierra pequeñas o medianas. Algunos tienen acceso al crédito y asistencia técnica pagér:la y pueden contratar peones y trabajadores para la finca. Usan los servicios de salud y educación disponibles en las municipalidades. Algunos diversifican su producción invirtiendo en pequeí'los negocios como pulperías.

Poducen suficiente comida para aumentar a su familia y tener una casa bonita. (González, 2000)

Entre los elementos que llaman la atención, en tales diferenciaciones están los siguientes:

- Disponer o no de terreno, crea una diferenciación básica. Una vez que se cuenta con el mismo, inciden el tamaño y la calidad de la tierra. En el caso de los muy pobres se trata de tierra que ha perdido calidad.
- El tipo de vivienda.
- El número de comidas al día y el tipo de alimento.
- Los no pobres son los únicos que tienen medios de transporte y perciben que son tomados en cuenta. Los pobres y no pobres practican mecanismos de trabajo conjunto como es la ma,o vuelta.

## Acerca de género

Los conceptos, género, perspectiva de género, enfoque de género, son hoy en día conceptos de uso universal, cuya aplicación trasciende las distintas esferas de la vida de la sociedad, desde el análisis de las relaciones en el ámbito privado de las personas, hasta el ámbito de las relaciones sociales, económico y de los procesos políticos y del desarrollo de las naciones.

El concepto de género está referido al *“conjunto de características y normas sociales, económicas, políticas, culturales,<sup>32</sup> psicológicas, Jurídicas asignadas a cada sexo diferencialmente”*

A partir de estas características se da el proceso de socialización, el que es diferente para mujeres y hombres, estableciéndose para cada género pautas de comportamiento, valores, normas, exigencias, restricciones, libertades.

A partir de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, se establecen un conjunto de desigualdades sociales, impidiendo que ambos géneros tengan igual acceso a oportunidades de desarrollo personal y social, que colocan a las mujeres en una permanente posición de desventaja social.

La forma en como aprendemos a ser mujeres u hombres es lo que se llama socialización de género, la cual inicia incluso desde el momento del nacimiento por medio de la familia que es el primer agente socializador. A las niñas se les

compran muñecas, trastos, cocinas, a los varones se les compran carros, pistolas. Ellos desde pequeños tienen mayor libertad de pensar y actuar a las niñas se les restringe esta libertad porque se considera que son “frágiles” y deben “ser protegidas”.

Otros espacios importantes de socialización son la escuela, los grupos de amigos, la iglesia, las organizaciones juveniles, comunitarias, los medios de comunicación, el arte, la música etcétera. Sin embargo, es importante que en este proceso de socialización la educación formal juega un papel determinante.

Es a partir de ese proceso de socialización que se construyen las identidades de género, la identidad femenina y la identidad masculina y la forma de relación entre ambas.

---

<sup>32</sup> Marcela Lagarde, citada en Devalando el Género, elementos conceptuales básicos para entender la equidad. Fundación Años para la Paz y el progreso Humano.

La identidad resume el contenido de ¿quién soy?. Por lo tanto el género a pesar de ser muy importante, es solo un componente de la identidad. La identidad de cada persona se construye en dependencia de su origen familiar, la pertenencia a un determinado grupo social, religioso, político, la raza y etnia. Ser negro o blanco, ser indígena o mestizo va a aportar además de determinadas características físicas, una forma de vivir, de pensar, de relacionarse en fin va a determinar su forma de ver el mundo.

Los estudios acerca de la condición y situación de las mujeres han evidenciado que las mujeres enfrentan además otras desigualdades como son las de raza, etnia, clase social, nivel de escolaridad, acceso a servicios, acceso a medios de producción etcétera que en el contexto nicaragüense están fuertemente marcadas para la población costeña. Además ha sido ampliamente demostrado que la discriminación de las mujeres constituye un obstáculo para el desarrollo.

En el caso de los pueblos indígenas y comunidades afrodescendientes, debe agregarse, que esas colectividades, con dinanismos culturales propios, tienen una identidad pública que es inseparable de su participación individual. Las mismas requieren tanto para reafirmar su existencia, además del reconocimiento jurídico de espacios públicos, sociales, culturales y geográficos, que puedan considerar como propios.<sup>33</sup>

### **La URACCAN y el género**

Conscientes de nuestra misión, como institución formadora de profesionales de nuevo tipo, orientada en los principios fundamentales de igualdad, y no-discriminación y tomando en cuenta el Estatuto de Autonomía de las Comunidades de las Regiones de la Costa Atlántica, que en su artículo 23, inciso 14: mujer establece en todos “Promover la integración, de la vida desarrollo política, y social, participación cultural de los aspectos y económica de la Región”. Tomando en cuenta la brecha educativa y de participación de las mujeres que existe en la Costa Caribe de Nicaragua, la URACCAN se ha propuesto la incorporación del enfoque de género como un eje transversal de su accionar.

Partimos del convencimiento de que la construcción y consolidación de la Autonomía de la Costa Caribe debe tener como punto de partida la promoción de la igualdad, independencia, libertad y respeto de los derechos individuales, sociales, económicos, políticos y culturales de cada persona. Por lo tanto no se puede hablar de construcción de la autonomía si no se trabaja por la eliminación de las barreras

---

33 Stavenhagen R. 1999

que impiden el desarrollo de las mujeres, en general y de las mujeres indígenas y creoles en particular.

Además de la desigualdad de género las hace estar en desventaja frente a los hombres, las mujeres indígenas y creoles enfrentan otras condiciones de desigualdad por ejemplo las que viven en las comunidades frente a las que viven en la ciudad, las de tercera edad frente a las mujeres jóvenes, las que han tenido escolaridad, frente a las no escolarizadas, las que poseen tierras, frente a las que no tienen, las profesionales frente a las no profesionales.

En muchas ocasiones la desigualdad de género se ve acentuada por razones justificadas como “parte de la cultura” que se resiste a ser modificada por influencias externas, sin que esto sea interpretado como una “intromisión” de agentes y concepciones no indígenas o creoles.

Por otra parte, aún cuando no se cuenta con información precisa acerca de la situación y condición de las mujeres indígenas y creoles hay testimonios que sugieren la ocurrencia de un fenómeno de transculturización expresado en la adopción de patrones y modelos patriarcales en el modo de concebir la familia, y las relaciones entre hombres y las mujeres contradictorios a la cosmovisión de sus pueblos y comunidades, que en muchos casos contribuye a profundizar el machismo y la violencia en contra de la mujer.

Lo anterior, indica la necesidad de que el tema de género en el contexto multiétnico y pluricultural sea abordado desde dentro, promoviendo el desarrollo conceptual y metodológico acorde a la cosmovisión indígena y creole.

Se trata entonces, de promover espacios de reflexión, discusión y de formulación de propuestas conceptuales y metodológicas, que permitan la operativización del enfoque de género desde la diversidad cultural, étnica y lingüística, y que parta del análisis específico de la situación y condición de las mujeres costeñas.

La situación de las mujeres indígenas de la Costa, tiene diferentes manifestaciones: falta de ingresos y de recursos productivos suficientes para garantizar medios de vida sostenibles, hambre, desnutrición, mala salud, aumento de morbilidad y mortalidad a causa de enfermedades, falta de acceso o acceso limitado a la educación y otros servicios básicos, carencia de vivienda o vivienda inadecuada, también por la falta de participación de la vida social, civil y cultural.

El bajo ingreso económico de las familias, el pobre nivel de tecnificación y de los índices de producción para la comercialización, inciden en los altos niveles de pobreza y baja calidad de vida de los y las indígenas.

La falta de oportunidad laboral, tanto en el sector público como en el privado, debido a escasez de fuentes de trabajo, agudizado por la existencia real de la discriminación hacia las/los indígenas en especial a la mujer para quién se clasifican los trabajos más pesados dentro de la actividad femenina con los salarios más bajos del mercado laboral, que en la mayoría de los casos no llega ni al salario mínimo establecido.

Una de las principales causas de las escasas oportunidades para las mujeres indígenas, es su escaso nivel escolar y de preparación técnica.

Ante esta situación la URACCAN se ha propuesto hacer de la universidad un espacio no sólo de formación de profesionales, sino convertirse en un punto de referencia para la formación de recursos humanos a distinto nivel.

Es así, que la URACCAN desarrolla diversas modalidades de capacitación dirigidas a técnicos, líderes comunitarios organizando cursos de capacitación a nivel superior y diplomados. Además, la URACCAN apoya a las instituciones de los Gobiernos Regionales Autónomos, los organismos no gubernamentales y grupos comunitarios en la capacitación de líderes comunales, funcionarios, dirigentes y técnicos de diversas áreas.

## **Avances en la incorporación del enfoque de género en URACCAN**

### **Capacitación:**

De forma particular, la URACCAN ha desarrollado una serie de acciones en función de ir incorporando a su accionar la discusión, reflexión y capacitación de recursos humanos en el tema de género.

Se han realizado diversos cursos, seminarios y otras modalidades de capacitación de género, incluyendo el diseño y ejecución de la Cátedra de Género y Desarrollo que dio inicio, con la ejecución de un primer ciclo en el Recinto Universitario de las Minas en el año 1996. Se pretendía con ello, 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 esperados fueron los siguientes:

- Mujeres líderes accedieron a cargos de responsabilidad con conocimientos sobre los derechos y formadas para el trabajo con mujeres.
- Alumnos/as de la Universidad sensibilizados 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 cinco Cátedras de Género tres en el recinto universitario de Las Minas, una en Bluefields y una en Bilwi. Estas cátedras se fueron desarrolladas en la modalidad de cuatro a ocho encuentros de cuatro días cada dos meses.

Las y los participantes en la Cátedra de Género han sido 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 en las cátedras de género se caracterizaron por 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 los espacios de discusión y reflexión de los conceptos a partir de las vivencias propias de las y los participantes, por lo cual no se estableció mayores requisitos en términos de nivel de instrucción de las y los participantes.

El programa exigía que al finalizar el programa 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 de 1999 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 la URACCAN 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 un 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.

### **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) ubicados en Bilwi, Siuna y Bluefields y la extensión universitaria de URACCAN en Nueva Guinea.

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 económico 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 reacciones (marginación, exclusión, compañerismo, racismo, acoso, entre otras.

- En el marco del proyecto Género ejecutado por el Recinto universitario de URACCAN Bluefields con la colaboración del Instituto Católico de Relaciones Internacionales CIIR, se ejecutó un programa dirigido a la

elaboración de un Plan Quinquenal de Género de la URACCAN Bluefields, una de cuyas actividades fue la realización de una consulta sobre género.

En esta consulta participaron un total de 90 personas entre personal docente y administrativo, estudiantes y personal de servicio y fue realizada por medio de seis talleres de discusión y reflexión.

En el marco de este proyecto y como un aporte a la formación de los recursos humanos en el tema de género, se creó en el recinto de Bluefields un centro de documentación sobre género. El centro cuenta con 250 documentos entre libros, folletos, revistas y otras publicaciones tanto en español como en inglés.

## **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, problemáticas y vivencias cotidianas. A este propósito contribuyen el apoyo a la gestión e instalación de radios comunitarias<sup>34</sup>, la formación de comunicadores/as comunitarios, cursos de profesionalización para periodistas costeños, 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 de la equidad de género. Este esfuerzo se acompaña con contenidos de género en comunicación en los cursos de capacitación<sup>35</sup>.

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 ese 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 formación de capacidades en las comunidades indígenas, alrocaribeñas y campesinas mestizas. En esos esfuerzos se ha priorizado

---

34 Se apoyó la instalación de radios en Waspam Rio Coco, Karawala, Laguna de Perlas. Si una, Rosita y en proceso una radio cultural en Bluefields.

35 Se realizaron 2 cursos para periodistas de la RAAN y la RAAS sobre Género en Comunicación.

la participación igualitaria de hombres y mujeres<sup>36</sup>, así como el acceso al uso y manejo de nuevas tecnologías.

Se está de la misma fonna promoviendo la edición y publicación de revistas, textos conteniendo experiencias, conocimientos y estudios sobre los temas planteados. Se publica la Revista Universitaria del Caribe, Revista sobre medicina tradicional entre otros.

### **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 garantiza la actualización e incorporación de cambios a los currículo y la consecuente capacitación del personal docente en el área.

Otros aspectos importantes del quehacer universitario como es la investigación y extensión cuentan con enfoque de género el cual se logra a través del trabajo interdisciplinario de las comisiones quienes garantizan su incorporación.

### **Otros esfuerzos realizados**

- Además de las acciones concretas de capacitación, investigación y comunicación social ya señaladas, se ha desarrollado otras acciones puntuales relativas a la promoción de la visión de género en la universidad, entre ellas se cuentan:
- Elaboración de estrategias de género en el marco de un proyecto de ingeniería civil.
- Estudio sobre el uso aprovechamiento y administración de los recursos del agua por mujeres, a fin de involucrar a estas en toda la fase del proyecto. (Bluefields)

---

36 Se han capacitado a 40 corresponsales comunitarios en la zona de la Desembocadura y El Tortuguero. En comunidades del Río Coco a 20 personas y en Nueva Guinea a 30 personas. Los diplomados tienen una duración de 400 horas presenciales y practicas. Los corresponsales de la Desembocadura contribuyeron a la creación del primer programa radial en idiomas indígenas en Bluefields (Voces del Río). El punto de partida del curso parte de conocer y valorar su propia identidad y los mecanismos para construir puentes de comunicación con las otras identidades.

- En Bluefields se desarrolla un programa socio-económico comunitario que otorga pequeños créditos a las mujeres para la producción de patio, en el cual una egresada de la cátedra está promoviendo con las mujeres la reflexión acerca de su condición 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.
- En el Instituto de Estudios y Promoción de la Autonomía (IEPA), se ha estado trabajando en un proceso de acompañamiento a los consejos de ancianos, sistematización del trabajo, fortalecimiento de capacidades locales, participación informada y diplomados con participación de líderes comunitarios. En todas estas acciones se ha hecho esfuerzos por incluir el enfoque 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. OED 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 Comunitarias con Enfoque de Género.

Se ha contado además con el apoyo técnico y financiero del organismo de Cooperantes de Finlandia KEPPA, que particularmente ha apoyado las cátedras de género.

En otro orden se ubica el apoyo financiero de DIAKONIA, que de manera específica financia Fondo de Becas “Pawanka Ta Baiki Maika”, por medio del cual se está contribuyendo a reducir la inequidad en el acceso a la universidad, que enfrentan las mujeres por razones de orden económico.

### **Percepción de los actores sobre el enfoque de género**

Partiendo de que la incorporación del enfoque de género debe ser vista como un proceso político ideológico más que metodológico, y que debe contar con la participación activa y prepositiva de todos los actores de la comunidad universitaria, la URACCAN ha realizado algunas acciones para conocer por un lado la percepción que la gente (docentes, estudiantes) tiene acerca del tema de género, así como para conocer las particularidades de la condición y situación de las mujeres estudiantes universitarias de la región para su acceso, permanencia y promoción universitaria.

Es así como en el marco **del Proyecto de Género CIIR-URACCAN** ejecutado entre mayo y octubre del año 2000, se realizó un análisis de las políticas de género de URACCAN y una consulta con personal docente, administrativo de servicios y con estudiantes a fin de conocer sus opiniones en torno a la participación de las mujeres en la vida universitaria.

El análisis de las políticas de género de URACCAN realizado en el marco del proyecto fue hecho a partir de la revisión de los documentos: Misión de URACCAN, Estatutos de la Asociación URACCAN, Informe general de Gestión Académica y Administrativa (1996-2000) y los documentos del proceso de Planificación estratégica 2000.

La consulta realizada en el recinto de Bluefields apuntaba a identificar algunas ideas acerca de la participación de las mujeres, el trato diferenciado de los docentes a ambos sexos, la división de actividades y selección de carrera por sexo.

#### **Los principales resultados de esta breve consulta reflejan que:**

1. Acerca de la participación las personas consultadas señalan que los hombres participan más en el aula que las mujeres y que estas participan más en actividades culturales y comunitarias.
2. Se preguntó si los docentes hacen división genérica en las tareas y trabajos asignados a lo que de manera general la gente respondió que esto no ocurre.
3. Al preguntar si hombres y mujeres tenían la misma oportunidad de acceso a la universidad, respondieron que sí, al insistirles si estaban convencidos de ello, las y los encuestados respondieron que efectivamente las razones culturales de la división del trabajo (cuido de la casa e hijos), representaba para las mujeres una limitante, en cambio los hombres tenían más libertad de estar en la calle.
4. Según lo expresado por las y los entrevistados, la selección de la carrera universitaria por parte de hombres y mujeres está sesgada por la división sexual del trabajo. Ellas eligen de manera preferencial las carreras como sociología, enfermería, ciencias de la educación y ellos eligen ingeniería, derecho y otras.

Por su parte el estudio sobre *“Oportunidades de las Mujeres en las universidades de la Costa Caribe de Nicaragua”*, realizado con apoyo de DIAKONIA en el marco del proyecto Fondo de Becas *“Pawanka Ta Baiki Maika”* se propuso analizar los aspectos relativos a las oportunidades de las mujeres para su ingreso a las universidades.

**Los principales resultados de la encuesta aplicada en esta investigación se resumen en lo siguiente:**

1. Aun cuando se reconoce que existe en las universidades costeñas una diversidad étnica femenina, se considera necesario profundizar los esfuerzos para lograr una mayor integración de las mujeres pertenecientes al pueblo indígena Mayagna y la comunidad Garífuna.
2. Un alto porcentaje de mujeres universitarias son madres y de estas muchas son madres solteras.
3. Las mujeres se inclinan de forma preferencial hacia el estudio de las ciencias sociales. en una evidente expresión de la influencia que tiene en ellas el modelo patriarcal de la división sexual del trabajo.
4. Las mujeres universitarias tienen poco acceso a información y servicios de salud sexual y reproductiva.
5. Entre las mujeres universitarias se observa poca participación en organizaciones de carácter social y político.
6. Los registros estadísticos de las Secretarías Técnicas de las universidades no están lo suficientemente desagregados de manera que no permiten hacer visible la realidad de las mujeres.
7. A pesar de que existen programas de becas para las mujeres como el caso del proyecto que apoya DIAKON IA, estos no llenan la demanda real de parte de las mujeres, ya que para muchas que tienen responsabilidad en la manutención de su familia (hijos, madres), mantenerse en la universidad implica un esfuerzo económico adicional, porque el tiempo que dedican a las clases, limita la posibilidad de obtener ingresos económicos para la subsistencia. Esto se aplica de la misma forma para los Diplomados, en los cuales se ha visto que hay mayores niveles de participación de mujeres, cuando la beca incluye fondos para que alguien se quede cuidando a los niños/as en la comunidad de origen.
8. Las responsabilidades familiares de las mujeres en el cuidado de la familia, son una de las causas de inasistencia y abandono de los estudios entre las universitarias costeñas.
9. Cerca del 60% de las estudiantes universitarias son a su vez trabajadoras, condición que sumada a los roles genéricos asumidos en el hogar, implica para estas la necesidad de hacer una inversión extraordinaria de esfuerzos y tiempo para cumplir con las demandas que les plantea la universidad.
10. A la pregunta de que si alguna vez han vivido situaciones de marginación, llama la atención que sólo un porcentaje mínimo (el 9%), respondió esta pregunta de manera afirmativa. Entre las formas de marginación mencionaron:

humillación, alguna forma de exclusión, discriminación racial, acoso sexual, y falta de compañerismo. El hecho de que el resto (92%) no respondiera esta pregunta puede ser un indicador claro de la invisibilidad que prevalece en torno a que muchas de las prácticas cotidianas en las relaciones sociales. son expresión de la discriminación de género.

Un 91.3% no quiso responder a esta pregunta. Esto último pudiera considerarse como que no han experimentado alguna forma de discriminación o que no desean hablar de ello.

En los documentos de la memoria del taller sobre URACCAN y la Visión de Género y el Informe Final del Proyecto de Género CIRR-URACCAN, están de manera clara planteados los retos que la URACCAN tiene de futuro en función de lograr que la URACCAN se transforme en una institución sensible al género y luego logre incorporar este enfoque como un eje transversal en su que hacer institucional.

**Se define que una institución sensible al género es aquella que cumple con los requisitos siguientes:**

- La equidad de género es asumida como prioridad en su misión, objetivos, políticas y reglamentos internos.
- Destina recursos humanos, financieros y materiales a la definición e implementación de la política de género.
- Hay equidad en la distribución, número y ubicación de los recursos humanos en las distintas áreas de la institución, a fin de lograr la igualdad de género.
- La dirigencia está comprometida con el empoderamiento de las mujeres.
- La organización promueve la adopción de roles no estereotipados para hombres y mujeres.
- La organización define y pone en práctica políticas claras para prevenir y sancionar las prácticas de acoso sexual y otras prácticas que lesionan los derechos de las mujeres como chistes e irrespeto a su dignidad humana.
- La organización legitima el derecho de las mujeres a la protección de la maternidad y promueve el involucramiento de los hombres en las tareas del hogar y cuidado de los hijos.
- La organización responde a los intereses de las mujeres tanto en sus políticas como en su práctica institucional.
- La organización promueve relaciones lo más horizontales posibles entre sus miembros (directivos, docentes, administrativos, estudiantes), es decir consultivas, abiertas y de doble vía. (hacia arriba y hacia abajo)

- Las personas integrantes de la institución se sienten estimuladas y reconocidas en sus cualidades y potencialidades.
- La organización asume el género como parte de su estrategia, programas, estructura, sistemas y cultura en vez de implementar programas separados.

Desde esta visión, uno de los retos más importantes para la URACCAN, es convertirse en una organización sensible al género, y estamos conscientes que esto sólo será posible con la acción coordinada entre los distintos niveles e instancias de la universidad, pasando por las instancias de dirección, hasta llegar a las y los estudiantes y con la participación de las mujeres.

El enfoque de género debe ser asumido como principio político-ideológico, y esto presupone un proceso que se debe ir construyendo en los distintos ámbitos del quehacer de la universidad. En las políticas de recursos Humanos, en las políticas administrativas, en los mecanismos de información, otros.

Otro aspecto importante que es necesario tomar en cuenta, es que el enfoque de género debe ser asumido como una filosofía de vida, que parta de la interpretación, visión y necesidades prácticas y estratégicas de la gente.

Para ir construyendo teoría y propuestas metodológicas de abordaje del enfoque de género en el contexto multiétnico, plurilingüístico y pluricultural de la costa, tenemos un reto importante, como es el de invertir esfuerzos en la investigación social de género, que permitan hacer visibles, y tener elementos de análisis acerca de las manifestaciones particulares de la discriminación de género en las distintas etnias y grupos que componen el conglomerado de la población costeña.

El gran reto de la URACCAN es lograr la transversalidad de género, esto significa que se debe prestar atención de manera permanente a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, en las políticas, estrategias y en los proyectos de desarrollo. La transversalidad de género va más allá de la participación de las mujeres en los proyectos, implica que hombres y mujeres participen de forma igualitaria en todo el proceso desde la formulación, ejecución, monitoreo y evaluación.

La transversalidad presupone la realización de análisis exhaustivo del impacto que las intervenciones de desarrollo tendrán en la vida de las mujeres y de los hombres, análisis que debe hacerse de previo a la toma de decisiones acerca de las metas, estrategias y distribución de recursos.

## **Entonces, ¿Qué hacer?**

- Como se señalaba anteriormente, transformar a la URACCAN en una organización sensible al género y lograr que el enfoque de género sea incorporado como un eje transversal es un proceso y una meta a mediano plazo, sin embargo, diversas son las acciones que se deben desarrollar y profundizar en el corto plazo, entre ellas deben destacarse las siguientes:
- Desarrollar programas de formación de género de forma continua y permanente.
- Trabajar en la revisión de los programas educativos a fin de adecuarlos al enfoque de género tanto en los contenidos, como en el uso del lenguaje.
- Desarrollar acciones de sensibilización haciendo uso de los medios de comunicación disponibles, como programas radiales, boletines, folletos, periódicos y plegables.
- 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, etc.
- Desarrollar acciones de investigación con énfasis en el uso de metodologías cualitativas, que permitan conocer las percepciones, actitudes y prácticas relacionadas con el género que prevalecen en la sociedad costeña y los mecanismos de desigualdad genérica.
- Educar a hombres y mujeres en la defensa de sus derechos humanos.
- Se debe promover en los programas de estudio el análisis integral de género, desarrollo sostenible e interculturalidad.

## **¿Cómo lo debemos hacer?**

- Se debe promover la reflexión y el cambio de actitudes en la casa, en la comunidad, en la universidad.
- Se debe sistematizar la experiencia de las capacitaciones, encuentros talleres.
- La capacitación debe hacerse usando metodologías participativas que promuevan el debate de las ideas sobre la base del respeto y la tolerancia hacia las opiniones e ideas de las y los demás.
- Promover entre las y los docentes el análisis de los contenidos con una visión de género y que a la vez esto sea promovido en el aula de clase.
-

## **¿Quiénes deben participar?**

- Personal docente de tiempo completo y horario.
- Trabajadores de las áreas administrativas y de servicios.
- 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.
- Además es importante dirigir acciones específicas de divulgación y sensibilización dirigidas a la población costeña en general.
- Búsqueda de estrategias de revalorización hacia las mujeres. (Objeto sexual como producto comerciable) Consulta a todos los sectores de la mujer sobre aspectos deseados.
- Centros de rehabilitación para los niños de la calle.
- Más recursos para los programas sociales.
- Que se respete y promueva la opinión y posición de los jóvenes ante el tema del racismo.
- La defensa de los derechos colectivos, como lo es la demarcación territorial de las Regiones Autónomas.
- El acceso pleno a la salud de la mujer, niñez y jóvenes.
- La reglamentación de la ley de autonomía.
- Las comunidades como actores de procesos de sus propias comunidades.
- El uso sostenible del medio ambiente.
- Acceso a la información, tecnología para las mujeres, jóvenes y otros sectores.
- Acceso y control de los recursos naturales por las mujeres.
- Respetar la naturaleza de las organizaciones tradicionales y otros.

## **Propusieron además que para que sus propuestas sean tomadas en cuenta, se debe asegurar que:**

- La Universidad de seguimiento con capacitaciones, foros, encuentros sobre racismo.
- Realizar propuestas organizadas (concensuadas) y buscar las instancias correspondiente.
- Respalda las propuestas con firmas.

- Evaluar y monitorear las propuestas hasta lograr el cumplimiento y no dejarlo guardados en los escritorios a como sucede generalmente.
- Que el resultado del presente taller y otros similares se den a conocer al gobierno a través de los medios más adecuados.
- La participación de los medios de comunicación para la divulgación de los resultados de trabajos como el presente sobre el racismo y discriminación.
- Mujeres al frente de los procesos de movimiento social.
- Unir esfuerzos para defender procesos.
- Buscar mayores niveles de organización local, regional y nacional.
- Formas comisiones para preparar y presentar propuestas concensuadas.
- Desarrollar mayores niveles de convivencia étnica para poder trabajar unido.
- Mayor cuota en las instancias de poder.
- Mayores niveles de participación ciudadana.
- El pueblo debe de exigir a sus líderes, respuestas a sus necesidades inmediatas, a sus propuestas y la rendición de sus actividades de gestiones.

## **Bibliografía**

Documento “Planificación Estratégica URACCAN, Bilwi, noviembre 2000.

Informe Final del “Proyecto Género CIR-URACCAN”, Mayo a Octubre del 2000, elaborado por Nadine Jubb y Socorro Woods. URACCAN, Bluefiels. Noviembre 2000.

Documento borrador del Taller de Planificación Estratégica de la Licenciatura en Ciencias socia/es en Desarrollo comunitario con enfoque de Género. Managua, noviembre 1999.

Documento de Proyecto NIC-96010, “Apoyo al Desarrollo Humano Sostenible de las Comunidades Indígenas y Campesinas de la zona norte de la Región Autónoma del Atlántico Sur”. (PRORASSII) Sin autor/sin fecha.

Apuntes sobre “Género y universidad”. URACCAN. Managua, sin autor/sin fecha.

Memoria del “Taller preparatorio URACCAN y la Visión de Género” y aportes a este documento de parte de los recintos de Siuna y Nueva Guinea. Septiembre 2000.

Cátedra de Género. Plan de estudios. URACCAN, 1996

Memoria de Seminario sobre Racismo, género y multiculturalidad. Bilwi, RAAN. Febrero, 2001

Cunningham, M. Conferencia ante la Procuraduría de Derechos Humanos de Nicaragua sobre Exclusión social y discriminación: los vacíos invisibles de la democracia. Mayo, 2001

Proyecto de URACCAN. 1991

Constitución Política de Nicaragua. 1995

Estatuto de Autonomía de las comunidades de la Costa Atlántica de Nicaragua. Ley No. 28 1987

Cunningham, M. La Autonomía Regional Multiétnica. Autonomías étnicas y Estados Nacionales. CONACUL TA-INAH. México. 1998

Banco Mundial. Nicaragua poverty assesment. Volume 1. Febrero 2001

IEPA-U RACCAN .. Nivel y calidad de vida en comunidades del municipio de Siuna. RAAN. Marzo, 2001

González M.L: Estudio cualitativo del pobreza y la exclusión social en Nicaragua. Banco Mundial. 2000

# Mujeres y su participación en la Costa Caribe

Sandra Davis

## INTRODUCCIÓN

El estudio “*Mujeres y su Participación en la Costa Caribe*” se realizó con el objetivo de proporcionar los insumos necesarios en el diseño de la estrategia de género en el quehacer universitario.

El documento comienza por exponer un marco analítico, explica la metodología utilizada; el análisis cuantitativo sobre datos estadísticos, obtenidos de los Departamentos de Registro de cada uno de los recintos, lo que permitió ubicar numéricamente a mujeres y hombres, tanto estudiantes como docentes y personal no docente en el quehacer universitario; posterior, se hace un resumen de las actividades que realizan las instituciones que trabajan el tema de género en las regiones autónomas, se hizo de igual manera, un análisis de los materiales bibliográficos con datos estadísticos encontrados en los cuatro recintos; al final se trabajó unas conclusiones y se brinda algunas recomendaciones que podrán apuntalar en la definición de una estrategia de género para la universidad.

La Universidad URACCAN funciona con cuatro recintos universitarios: Recinto Bluefields y Nueva Guinea en la Región Autónoma Atlántico Sur con programas de extensión universitaria en Laguna de Perlas. En la Región Autónoma del Atlántico Norte el Recinto de Bilwi-Kamla con programas de extensión universitaria en el municipio de Waspam Río Coco y el Recinto Las Minas, con programas de extensión en Rosita, Bonanza y Waslala.

En cada uno de los recintos se han desarrollado acciones relacionadas con el tema de género, siendo las más importantes la cátedra de género en el recinto Las Minas y Bluefields, el Diplomado en Género y Desarrollo Comunitario en el recinto de Bilwi, la elaboración de propuestas académicas con visión de género y la coejecución de proyectos de desarrollo que priorizan el enfoque.

## APUNTANDO HACIA UN MARCO ANALITICO D ELA MUJER EN LA UNIVERSIDAD

El fundamento del marco analítico de esta investigación la basamos con algunos ejemplos-modelos planteados por Conde que señala que en el modelo de segregación horizontal las mujeres se concentran mayoritariamente en unas pocas carreras universitarias, todas las cuales tienen como denominador común aspectos

considerados socialmente como “femeninos”. A diferencia, la segregación vertical es aquella que plantea que “las mujeres están excluidas de los ascensos a los niveles de toma de decisiones”. (Conde 1986)

Estos planteamientos valoramos servirán en la construcción teórica práctica de este marco; Se tomó además como punto de partida la literatura sobre procesos de socialización e identidad de género y la revisión de documentos que aborda la desigualdad entre los sexos en Universidades.

En el ámbito educativo, Nicaragua ha dado pasos significativos para lograr el desarrollo de todos sus ciudadanos y ciudadanas con la apertura de las universidades estatales, en cuyos estatutos no hay especificación alguna de restricciones para el ingreso en razón del sexo.

Sin embargo, a pesar de este aparente acceso a la educación superior para la mujer, las proporciones de mujeres y hombres actualmente en los distintos sectores poblacionales de las universidades en el nivel de estudiantes, docentes y no docentes no son equivalentes. (Blanco: 1989) Las mujeres se han orientado y siguen haciéndolo, en términos generales, hacia áreas académicas denominadas tradicionalmente como “femeninas”. Este hecho, sugiere que la mujer hace su escogencia profesional en función de todo un conjunto de factores, entre los cuales se encuentran complejos mentales y culturales definidos por la interiorización de la definición social del ser mujer.

Diversas investigaciones (Rowell, 1985; Blanco, 1989) marcan cómo la pertenencia a uno u otro sexo incide en la decisión de abocarse a las distintas carreras universitarias. Además, a pesar de que hace mucho tiempo se superó la vieja creencia respecto de la inferioridad constitucional de la mujer en cuanto a su capacidad intelectual, hay evidencia de que todavía se sigue sosteniendo que ciertas disciplinas no son del resorte femenino, ya sea porque les resultan “muy difíciles” a las mujeres, (Cavariá, 1985) o bien porque no son “apropiadas” para ellas.

Es posible que el impacto del proceso de socialización, en la conformación de la identidad de género y, consiguientemente, lo que a cada persona le corresponde, sigue sustentando una supuesta inferioridad “natural” por parte de las mujeres. Los y las jóvenes al escoger una carrera que formará parte de sus proyectos de vida adulta, lo hacen en gran medida orientados (os) por todo aquello que han asimilado consciente e inconscientemente a lo largo de su desarrollo, y forma parte de sí mismos, de una manera tan profunda que no se dan cuenta de los procesos de determinación social que subyacen en dicha escogencia individual (Blanco, 1989).

Existen estudios (Araujo, 1976; Corrales, 1982; Weisstein, 1989) que señalan que el ser humano, desde su nacimiento y a través de todo el proceso de socialización primaria, se ve expuesto a gran cantidad de estímulos que lo van orientando hacia el desarrollo de todo un conjunto de normas de comportamiento y de una determinada forma de interpretación de la realidad, que corresponden a la estructura social patriarcal. Es así, como la sociedad en general acepta como “natural” que a los hombres les correspondan las decisiones sociales, el poder y la propiedad. Por el contrario, la mujer se le asigna el rol asociado a la reproducción y se espera que sea fundamentalmente madre, esposa y ama de casa.

Esta situación se ha transmitido de generación en generación a través de la educación en la familia, las iglesias, en el sistema formal de enseñanza (González, 1990), así como por medio de la comunicación masiva, entre otros casos. Se trata de un proceso de socialización que regula la interiorización de pautas de comportamiento, claramente diferenciadas para hombres y mujeres que implican una valoración distinta.

Sobre esa base, en gran parte, la mujer encuentra que su ámbito de inserción académica y profesional, es aquel que comprende Sobre esa base, en gran parte, la mujer encuentra que su ámbito de inserción académica y profesional, es aquel que comprende disciplinas tales como las de maestra, enfermera, trabajadora social, secretaria, etc., las cuales corresponden con los estereotipos sociales mencionados. (Araujo, 1976; Conde, 1986) Los procesos de socialización son tan decisivos en cuanto a moldear” tanto a hombres como a mujeres a un determinado patrón y estructura social, que los diversos derechos adquiridos formalmente por la mujer como son, por ejemplo, el derecho al trabajo y a la educación, no han logrado por sí solos una relación de auténtica igualdad para ambos sexos.

En términos de procesos de socialización e identidad de género, durante siglos tanto hombres como mujeres han tenido su lugar, consistente en un conjunto de roles sumamente específicos y claramente definidos; también, en responsabilidades que les ha correspondido ejecutar de acuerdo con su rol. La mujer, al asumir el doméstico, ha subordinado su vida a su compañero, sin siquiera darse cuenta. Ha aprendido a encontrar su realización personal por medio del cumplimiento de las tareas como “soporte efectivo” de la familia. Al hombre le ha correspondido ser el “proveedor” económico y, por resto, se ha realizado por medio del trabajo. Esta drástica división de tareas se basó, durante mucho tiempo, en la creencia de que era parte de la naturaleza de cada uno de los sexos. Era lo que se esperaba de uno y de la otra. (Blanco, 1989)

Conforme ha pasado el tiempo, el mundo ha ido modificándose. El proceso de desarrollo ha ido exigiendo transformaciones sustantivas en la mujer, pero sin que se hayan operado los consiguientes cambios en el modelo de roles (Blanco, 1989). Las mujeres se han ido insertando cada vez más en el proceso productivo en forma directa, sin que el hombre se haya sentido obligado a participar en las tareas domésticas y en la crianza de los hijos. Las mujeres se han visto obligadas a la “doble jornada de trabajo”, dado que las fuerzas socio-culturales son tan poderosas que siguen definiendo sus modos de pensamiento y acción. Por ello, la mujer continúa sintiendo que sus hijos e hijas, son su deber fundamental en la vida.

El cambio hacia una situación de mayor igualdad de oportunidades, para ambos sexos, se va produciendo de modo sumamente lento. Tiene que enfrentarse a grandes resistencias internas y al propio sistema de instituciones sociales que sostienen los mandatos de masculinidad y femineidad.

En este contexto analizado anteriormente, es evidente que la identidad de género afecta a todas las áreas de la vida de los seres humanos. Respecto al campo profesional, con el modelo explicado anteriormente, los hombres escogerían prioritariamente carreras ligadas con la producción, o bien, que les permitan alcanzar roles de mando y conducción. Las mujeres escogerían carreras que prolonguen en el trabajo su rol fundamental, el doméstico. Los hombres se orientarían hacia ingenierías, agronomía o carreras que se desarrollan en el “ámbito público”. Las mujeres escogerían carreras que tengan en sí mismas un rol educativo y afectivo. educación, enfermería, trabajo social, entre otras. Todas estas carreras se relacionan de algún modo con las funciones que se realizan en el “ámbito doméstico, propio de la mujer”. (Blanco, 1989)

## **DATOS CUANTITATIVOS SOBRE LAS MUJERES EN LOS RECINTOS DE URACCAN**

La recopilación de los datos cuantitativos sobre las mujeres en URACCAN, se obtuvo mediante entrevistas brindadas por las Secretarías Académicas y Responsables de las oficinas de registro de cada uno de los recintos. La información está distribuida por recinto y contiene datos de estudiantes, docentes, trabajadoras no docentes, entre otros.

### **Recinto Universitario de Nueva Guinea:**

Inició su funcionamiento en 1997, con la apertura de las carreras de ingeniería agroforestal y ciencias de la educación, con una matrícula de 110 estudiantes. En

1998 se da apertura a la carrera de administración de empresas con mención en recursos naturales. Se imparten en la actualidad las carreras siguientes:

- Ingeniería agroforestal
- Licenciatura en administración de empresas
- Licenciatura en Ciencia Sociales
- Técnico superior en ciencias de la educación Técnico superior en contabilidad
- Técnico superior en zootecnia

De acuerdo a datos suministrados por el departamento de registro del recinto, la suma total de estudiantes asciende a 458, de esta totalidad 265 son mujeres, lo que representa un 57.86%, representando la mayoría los varones únicamente en las carreras de ingeniería agroforestal y el técnico superior en Zootecnia (Ver tabla 1.1 en anexo), confirmando el modelo en donde los hombres escogen prioritariamente carreras ligadas con la producción o bien, que les permitan alcanzar roles de mando y conducción. Los datos muestran además, que se mantiene de igual manera, el modelo en donde las mujeres escogen carreras que tienen en sí misma un rol educativo y afectivo. (Blanco, 1989)

El cargo de dirección más alto a lo interno del recinto (vicerrectorfa) es ocupado por una mujer, quien a la vez funge como Secretaria Académica. Al frente de las carreras que oferta este recinto está totalmente ausente la mujer en puestos de coordinación de carreras.

El cuerpo de docentes está inlegrado por 37 docentes en las diferentes modalidades de estudios, de esta totalidad 11 son mujeres para un 29.72%. Se observa también que las mujeres docentes solamente han logrado acceder a un nivel de profesional de licenciatura o equivalente; sin embargo, en el caso de los docentes varones 3 han logrado obtener grados de maestría y doctorado. La persona encargada del área de investigación en el recinto es del sexo masculino.

El personal docente de planta en las seis carreras que oferta este recinto, suman un total de 5 docentes, de esta totalidad solamente se tiene presencia de 1 mujer que representa un 20%, que labora como docente en la carrera del Técnico Superior en Zootecnia.

En cuanto al personal interino (horario), el dato global es de 32 docentes. de esta totalidad 10 son mujeres. teniendo mayor

presencia en las carreras de administración de empresa con un 27%, seguido por ciencias sociales y ciencias de la educación. cada una con un 18% de participación femenina. Un dato curioso en este recinto es que en la carrera del técnico superior en zootecnia de cuatro docentes hay dos mujeres docentes.

El personal administrativo o no docente está compuesto por el área administrativa, biblioteca, registro y de servicio, que suman un total de 7 personas, de estos 5 son mujeres y 2 varones, quienes laboran como celadores. El cargo de administradora del recinto es ocupado por una mujer.

### **Recinto Universitario Las Minas:**

El Recinto Las Minas inició desde 1995, está ubicado en el municipio de Siuna con programas de extensión académica en el municipio de Rosita Y Bonanza. Este recinto cuenta con un programa especial de preparatoria dirigida a jóvenes mujeres y hombres del campo el que tiene el mayor número de estudiantes. Otro elemento importante a considerar es que este recinto brinda facilidades de alojamiento a estudiantes que provienen del área rural.

Según datos generales proporcionados por el departamento de registro del recinto nos plantea la presencia mayoritaria de mujeres en las carreras de sociología, ciencias de la educación, administración de empresas y desarrollo local; en las carreras de ingeniería agroforestal y la licenciatura de educación intercultural bilingüe, se aprecia mayoritariamente a estudiantes varones. Es notoria la participación de solamente 7 mujeres estudiantes en la licenciatura de educación intercultural bilingüe mayangna; valoramos que se debe a patrones culturales del pueblo indígena mayangna, en donde se prioriza al varón a participar en los procesos educativos.

En las carreras técnicas hay un total de 207 estudiantes, representando las mujeres un total de 115 para un 55.55%. En las carreras técnicas de desarrollo local y gestión municipal se contabiliza una baja participación de estudiantes mujeres, que muestra en el caso del técnico superior en Desarrollo Local que de 40 estudiantes, 17 son mujeres para un 42.5%; en el caso del técnico superior en Gestión Municipal, de 30 estudiantes participantes, se contabiliza solamente 7 mujeres para un 23.33%. El técnico superior en enfermería en la totalidad el sexo presente es el femenino con 27 mujeres estudiantes.

En el programa especial de la preparatoria, de igual manera, es notable la baja participación de mujeres, con solamente 30 estudiantes mujeres que representa un 21.42% de una totalidad de 140. Es importante señalar que la mayor parte de

estos y estas estudiantes son originarios del área rural, lo que podría ser un factor de la poca intervención de mujeres.

Han egresado hasta la fecha un total de 94 estudiantes de las modalidades de pregrado y técnico superior, egresando únicamente 24 mujeres que representa un 25.53%.

La cantidad de estudiantes egresados de la modalidad de estudio de pregrado, han concluido un total de 28 estudiantes de las carreras de ingeniería agroforestal, administración de empresas y sociología con mención en autonomía, de esta totalidad 10 son mujeres para un 35.71 %; teniendo la mayor cantidad de egresadas en la carrera de administración de empresas (7 alumnas), en la carrera de ingeniería forestal de 8 estudiantes egresó 1 mujer que representa un 12.5% y en el caso de sociología con mención en autonomía de 4 estudiantes 2 son mujeres para un 50%.

La información de egresados en la modalidad del técnico superior, de 66 estudiantes 26 son mujeres para un 39.39%, con mayor presencia en el técnico superior de contabilidad y auditoría con 13 mujeres egresadas de 17 estudiantes para un 76.47%.

Con respecto a datos del personal docente de planta, de 13 docentes, 6 son femenino para un 46.15%; la relación del nivel de formación profesional por sexo, indica que 6 docentes mujeres tienen un nivel profesional de licenciatura o equivalente. Los datos del personal docente becario señalan que de 6 docentes becados en cursos de maestría 4 son mujeres para un 66.66%.

En los cargos de dirección o coordinación de carreras de 5 docentes, 4 son mujeres para un 80%, con grado académico de maestría.

El personal no docente se clasifica en las siguientes áreas: de dirección, técnico y/o profesional, de apoyo administrativo y de servicio, con un total de 30 personas. En el área de dirección de 4 personas 1 es femenino que representa un 25%, en el área profesional o técnico los tres cargos son ocupados por mujeres, en la parte de apoyo administrativo de 4 se identifica que 2 son mujeres para un 50% y en el área de servicio de 18 con presencia de 7 mujeres para un 38.88%.

En el recinto se contabiliza un total de 5 investigadores, de los cuales 2 son mujeres que representa un 40%.

Los datos que trata sobre estudiantes inscritos en cursos de post-gradados, en todos los cursos que se oferta en este recinto las mujeres son minoritarias; se

aprecia que de 89 estudiantes 40 son mujeres para un 44,94%. Con este mismo comportamiento se identifica los datos de estudiantes en la modalidad de educación continua, en donde las estudiantes mujeres representan 40 de un total de 89 para un 44.94.

### **Recinto Universitario Bluefields:**

El recinto de Bluefields, está ubicado en la Región Autónoma del Atlántico Sur con programas de extensión comunitaria en Laguna de Perlas, La Desembocadura del Río Grande y Karawala. En la modalidad de pregrado oferta siguientes carreras: licenciatura en administración de empresa, licenciatura en sociología, licenciatura en ciencias de la educación, licenciatura en Educación intercultural bilingüe, ingeniería agroforestal y ingeniería pesquera. Ofrece además las carreras del técnico superior en informática administrativa y el técnico superior en turismo y hotelería.

La totalidad de estudiantes inscritos ascienden a 540, teniendo una sumatoria de 354 el segmento femenino para un 65.55%. En las carreras de administración de empresa, licenciatura en sociología, educación intercultural bilingüe, la participación femenina es mayoritaria, pero sobre todo, en ciencias de la educación con 80 estudiantes mujeres de una totalidad de 97, lo que representa un 82.47%. Las carreras de ingeniería agroforestal y pesquera, mantienen la misma dinámica que en los recintos de Siuna y Nueva Guinea, en donde la participación femenina es minoritaria; los datos indican que en la carrera de ingeniería agroforestal de 86 inscritos únicamente 39 son mujeres que representa un 45.34 % y en el caso de ingeniería pesquera de 41 estudiantes 16 son mujeres para un 39%.

Las carreras ofertadas en la modalidad del técnico superior son informática administrativa y turismo y hotelería, en donde se muestran incidencia mayoría del sexo femenino; los datos en informática administrativa son de 211 inscritos hay 141 mujeres lo que representa un 66.82%; en la carrera de turismo y hotelería de una totalidad de 18 estudiantes 17 son mujeres lo que representa un 94.44%.

Los datos de estudiantes egresados de la modalidad de pregrado, muestran claramente que existe una mayor cantidad de mujeres egresadas, en donde de una totalidad de 90 egresados 62 son mujeres que representa un 68.88%. Con los datos cuantitativos obtenidos en cada una de las carreras hay supremacía femenina, únicamente en la carrera de ingeniería agroforestal los datos indican que de 19 egresados 9 alumnas eran mujeres para un 47.36%.

La cantidad de docentes suman un total de 40 docentes, de esta totalidad 16 son docentes de planta y 23 son docentes horario. De los 16 docentes de tiempo

completo 8 son femeninas lo que representa un 50% y de los 23 docentes horario 9 son mujeres para un 39.13%.

En los cargos de dirección como coordinadores de las carreras de 3 docentes 2 son mujeres para un 66.66%, solamente en el caso de las carreras de ingeniería forestal y pesquera la persona al frente de estas carreras es del sexo masculino.

El personal no docente suman una totalidad de 21 personas con 11 mujeres laborando en estas áreas para un 52.38%. Estos cargos están relacionados a secretarías, registro, biblioteca, en el área de servicio, etc.

#### **4. Recinto Universitario Bllwi-Kamla:**

El Recinto Universitario de Biwi está ubicado en la Región Autónoma del Atlántico Norte, municipio de Puerto Cabezas y está localizado en las tierras de la comunidad indígena de Kamla, miembro de las diez comunidades. Dista aproximadamente a 7 Km. de la ciudad de Bilwi; cabecera del municipio de Puerto Cabezas y sede del parlamento autónomo. Actualmente este recinto cuenta con una población estudiantil de 1,255 estudiantes que pertenecen a los pueblos indígenas miskitu, sumu/mayangna y las comunidades étnicas creole y mestiza.

El recinto muestra datos de 1,255 estudiantes inscritos en las modalidades de pregrado y postgrados; de esta sumatoria, hay 645 mujeres inscritas lo que representa un 51.39%, con mayor presencia en las carreras de sociología con mención y autonomía y enfermería, en donde en la carrera de licenciatura en enfermería de 35 alumnas inscrias 35 son mujeres, en el técnico superior en enfermería de 48 estudiantes inscritos 42 son mujeres para un 87.5%. Las carreras que muestran una enorme falta de integración de la presencia femenina es en las carreras del técnico superior en desarrollo municipal en donde de 14 estudiantes 4 son mujeres para un 28.57% y en el caso del Diplomado en actualización pedagógica los datos indican que de 33 estudiantes solamente 1 es mujer para un 3%.

Esta diferencia abismal, también es mostrado en la carrera de ingeniería agroforestal con 101 estudiantes inscritos y de éstos 30 son mujeres para un 29. 70%. Esta dinámica cambia totalmente en el materia del técnico superior forestal con 55 mujeres de 97 alumnos inscritos para un 56. 70%. En la modalidad de postgrados hay 101 estudiantes inscritos, con la presencia de 55 mujeres para un 54.45%, accediendo a esta modalidad de estudios.

La caniidad total de estudiantes egresados suman un total de 93, de esta sumatoria 65 mujeres para UR 69.89%, con una mayor cantidad de egresadas de las carreras de sociología con mención en autonomía, administración de empresas y la

licenciatura en enfermería con mención en materno infantil en donde la presencia femenina es absoluta.

Los datos de estudiantes graduados denotan solamente presencia femenina; se observa que de 32 graduados las 32 son mujeres en las carreras de sociología y la licenciatura en enfermería con mención en materno infantil.

En el recinto laboran un total de 134 docentes, de éstos 9 son de tiempo completo lo que representa un 6.72% y 125 docentes horario lo que representa un 93.28%. De los 9 docentes de tiempo completo 6 son del sexo femenino, que representa 66.67%.

De los 9 docentes de planta los niveles de formación profesional obtenido señala que 2 docentes del sexo femenino tienen el grado de master para un 22.22% y 4 con una licenciatura o equivalente para un 44.44%.

Los datos relacionados al personal docente becados indican que de 46 docentes estudiando con becas 28 son mujeres con un porcentaje de 60.86%. Se observa mayor presencia femenina en el postgrado de pedagogía intercultural bilingüe en donde de 20 docentes inscritos 16 son mujeres con un porcentaje de 80%, le sigue la maestría en salud pública intercultural con datos de 6 inscritos 4 son mujeres para un 66.66%.

Los datos muestran que de 2 personal docente con grado de dirección, el cargo de vicerrectoría es ocupado por 1 varón y la secretaría académica por 1 mujer. Los cargos de coordinación de carrera son ocupados por 4 personas de éstos 2 son mujeres y dos varones, representando un 50% de mujeres.

La información sobre el personal no docente indican que de 49 personas 18 son mujeres para un 36.73%, habiendo mayoría femenina en las áreas de apoyo administrativo.

Se observa que hay poca presencia femenina en el instituto de IREMADES<sup>1</sup> y en el caso del IEPA<sup>2</sup> de una totalidad de 3 personas 2 son mujeres para un 66.66%, además es notoria la poca presencia femenina en el instituto IMTRADEC<sup>3</sup> en donde de 49 trabajadores solamente 18 son mujeres que representa un 36.73%.

---

1 IREMADES: Instituto de Recursos Naturales, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible

2 IEPA: Instituto de Estudios y promoción de la Autonomía

3 MTRADEC: Instituto de Medicina Tradicional y Desarrollo Comunitario.

Los investigadores de planta suman un total de 25, de esta totalidad 7 son femeninos para un 28%. El nivel de formación profesional de este personal muestra que 3 de este personal tienen una calificación de maestría y de éstos 1 es mujer que representa un 33.33%; con un nivel de licenciatura o equivalente hay un total de 14 investigadores de éstos 6 son mujeres para un 42.85%.

### **El enfoque en otras organizaciones**

Este capítulo es un resumen de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que han incorporado el enfoque de género en sus labores. La información está organizada por recinto, dado que solamente se incluyó los municipios en donde están ubicados los recintos.

#### **Recinto Nueva Guinea:**

Nueva Guinea está ubicada en la zona sur de la zona atlántica de Nicaragua, dista 282 kilómetros de Managua. El área de extensión del municipio es de 2,760 km<sup>2</sup>, con una población de 79,259 habitantes<sup>4</sup>

La población económicamente activa por sexo, nos refiere que la PEA masculina en el casco urbano, con un total de 3,240 habitantes, representa el 71%. Las mujeres económicamente activas ascienden a un total de 1,341 habitantes, equivalentes a un 29% de la PEA. De los ocupados solamente el 21.8% son mujeres mientras el 59.13% son hombres. De los desempleados, sin embargo, el 7.4% son mujeres y el 11.59% son hombres.

En el municipio de Nueva Guinea, por iniciativa de algunas instituciones gubernamentales y no gubernamentales, se ha organizado una Comisión Municipal de Género integrado por los movimientos de mujeres e instituciones del municipio, en donde participan hombre y mujeres. Como meta se propusieron iniciar labores con un diagnóstico sobre violencia en el municipio. Esta comisión es coordinada por la coordinadora de la Asociación de Mujeres Nicaragüense Luisa Amanda Espinosa. (AMLAE) La Universidad URACCAN también forma parte de esta comisión.

Se logró entrevistar a 11 instituciones en el municipio de Nueva Guinea, de éstas 9 son organismos no gubernamentales y 1 gubernamental.

Asociación de Mujeres Nicaragüenses Luisa Amanda Espinosa (AMNLAE):

---

4 Datos tomados de la memoria institucional 2,000 del organismo Ayuda en Acción en Nicaragua.

AMNLAE de Nueva Guinea, es coordinada por la Sra. Estela Borge, quien a su vez coordina la comisión de género del municipio. nenen 30 años de trabajar en el municipio. Desde 1979, el trabajo de la asociación estuvo dirigida a trabajos con colectivos de mujeres productivas y capacitación en costura. Desde 1989 hasta la fecha crearon con financiamiento de MADRES una casa materna que brinda atención y albergue a mujeres del campo en la etapa pre y post .natal, ofrecen capacitación a parteras, ofertan además cursos de mecanografía,

costura y belleza, alquiler de local, almuerzos y refrigerios para reuniones con el fin de generar el autosostenimiento de la casa materna.

Trabajan de manera coordinada con el Ministerio de Salud en visitas a comunidades, captación de embarazadas con riesgos.

### **Colectivo Gaviota:**

Su objetivo es contribuir a la oonstrucción de una cultura de los derechos de humanas y humanos, a partir de la promoción, ejercicio y defensa de los mismos desde la sociedad civil.

En estos programas se contempla la capacitación y organización de grupos de defensoras en espacios de poder local. (regional, municipal) Ellas promueven el conocimiento de los derechos humanos y humanas, multiplican los conocimientos adquiridos con grupos auxiliares, acompañan a mujeres en el ejercicio y defensa de sus derechos y se coordina con algunas autoridades locales. Este programa comenzó en Nueva Guinea desde 1995. Para las elecciones presidenciales funcionaron como observadoras electorales Cuentan con un programa radial de una hora, una vez por semana.

### **Casa de la Mujer “Nueva Guinea”**

Es una asociación de mujeres que trabajan desde 1993 en conjunto con la UNAG<sup>5</sup>, El componente fundamental de esta asociación es la salud integral a la mujer. Recepcionan y brindan albergue a mujeres embarazadas del campo.

Tienen organizadas a14 parteras comunitarias, quienes realizan la labor de captación de las mujeres embarazadas. Cuentan con una pequeña farmacia de medicamentos. Brindan también cursos de costura.

---

5 Union Nacional de Ganaderos

Consejo de Iglesias Evangélicas Pro Alianza Denominacional: CEPAD El objetivo de CEPAD, es contribuir al desarrollo socioeconómico, económico y cultural de las comunidades contribuyendo a la unidad cristiana, la participación con equidad.

**El enfoque de género está incluido en todos los componentes:**

- Reconciliación y paz
- Promoción social
- Desarrollo comunitario - impulso de patios
- Atención a la niñez
- Infraestructura
- Educación Teológica
- Bachillerato por madurez

Brindan además, capacitaciones fundamentalmente en el área rural sobre temas relacionados a la ley 230, violencia intrafamiliar, derechos humanos, derechos de la familia y niños.

- En el programa de desarrollo comunal, se impulsan programas de huertos familiares, en donde prevalece la participación de las mujeres y niños. (as)
- En el programa de atención a la niñez hay un fondo revolvente, que prioriza a las mujeres sin pareja y a familias numerosas.
- En el programa de Centro Infantil Comunitario (CICO), se brinda atención integral a niños y niñas en salud, educación y nutrición. Se atiende un total de 844 niños provenientes de 2 barrios urbanos y 13 comunidades del área rural.

**Banco Popular de Desarrollo: BANPODES**

Trabajan desde 1995 en Nueva Guinea, es un banco de ahorro y crédito con fondo revolvente de aportaciones y ahorro, dirigido por y hacia mujeres; formando el equipo directivo 5 mujeres. Su enfoque está dirigido al sector comercio del casco urbano de Nueva Guinea. Para optar a préstamos las mujeres deben formar parte de cooperativas. Han beneficiado hasta la fecha a

5 cooperativas. Este equipo de mujeres brindan capacitaciones sobre economía familiar, género y contabilidad básica.

### **Proyecto de Fortalecimiento Integral: PROFÍ**

PROFÍ, es un proyecto de fortalecimiento integral financiado por un organismo Holandés SNV a la alcaldía del municipio.

Atendiendo aspectos de coordinación interinstitucional entre otros. Han impulsado desde esta instancia la formación de la comisión de género, impulsando además capacitaciones en el tema de género e impulsando todo un proceso de sensibilización en el municipio. Cuentan con un programa radial que aborda temas de violencia, participación de la mujer en actividades comunales; además se organizó una feria de la mujer.

### **Ministerio de Salud: MINSA**

Según datos brindados por la enfermera municipal durante el año 2001, el total de muertes maternas ha sido de 3 mujeres; 2 por causas indirectas (mordeduras de serpiente) y 1 por causa directa (pre-eclampsia severa). Según lo expresado por la enfermera, las muertes maternas han disminuido considerablemente, expresó que este fenómeno se debe a la labor realizada por las organizaciones de mujeres en el campo, con la formación de brigadistas, capacitación a parteras y la creación de condiciones de albergue para las mujeres del campo y la buena coordinación del MINSA con los movimientos de mujeres.

El MINSA ha organizado una comisión de mortalidad materna, integrando esta iniciativa: las dos casas maternas de los movimientos de mujeres, la alcaldía, pastoral de la mujer, FEMOPROCAN, parteras adiestradas y brigadistas comunales.

### **Las mujeres en edad fértil, las dividen en dos grupos:**

- 15 -49 años: 20,820
- 10-14 años: 6,177

### **PRODES: Proyecto de Desarrollo Rural**

Funciona en el municipio desde el año 1992, inició trabajando teniendo como contraparte el MAG. Su objetivo está relacionado al incremento del rendimiento

de la producción, la diversificación de la producción y el fortalecimiento de conocimientos y capacidades locales.

Tiene como ejes transversales, el fortalecimiento institucional local, el tema ambiental y el enfoque de género, realizando las siguientes acciones:

- Programas de sensibilización del personal de PRODES.
- Ejecutan programas de sensibilización del personal.
- Se promueve la participación de la mujer (productoras, madres e hijas de productores campesinos), sobre todo, en torno a las fincas de referencia.
- Se consideran porcentajes específicos de fondos para beneficiar a mujeres y una línea particular fue el fortalecimiento de las acciones de agricultura sostenible, dirigida a la mujer campesina.

### **Programa de Agua Potable, Saneamiento y Organización Comunitaria: PASOC**

El objetivo de desarrollo del programa es contribuir a mejorar la salud de la población rural del municipio de Nueva Guinea a través de obras comunitarias de agua potable y saneamiento auto sostenibles, garantizadas con la participación comunitaria desde una perspectiva de género.

#### **El programa trabaja en cuatro componentes:**

- Organización comunitaria con perspectiva de género.
- Autoconstrucción de obras de agua potable y saneamiento
- Educación en salud y ambiente
- Fortalecimiento institucional

Durante este año el programa ha facilitado actividades de capacitación: técnica, en salud, género, ambiental, administrativa, operativa y de mantenimiento, en una vinculación estrecha con el MECD y MINSA. El proceso de facilitación se ha concebido en dos vías: Hacia los grupos metas, en donde se pretende mejorar los niveles de organización de las comunidades beneficiadas, con el fin de facilitar la participación ciudadana, organizándolos en Comités de Agua Potable y Saneamiento (CAPS); la otra vía es hacia las instituciones contrapartes Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

## **UNAG: Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos**

Empezó sus actividades en el municipio en 1980. Diez años después, en 1990, modificó su línea de trabajo y se concentró en el desarrollo económico productivo de sus miembros por medio de asesoría y capacitación. **La UNAG PROMUEVE COOPERATIVAS, COLECTIVO DE MUEJRES Y COMITÉS DE PRODUCTORES.**

La diferencia entre el colectivo de mujeres y el comité de productores consiste principalmente en el hecho que en el primer caso el grupo de personas consiste exclusivamente de mujeres, mientras que en el otro caso se trata de grupos predominantemente de hombres, pero también mixtos.

Actualmente la UNAG trabaja con 30 colectivos de mujeres, con alrededor de 500 mujeres organizadas. Muchas de estas trabajan en agricultura y sin dueñas de la tierra. Las mujeres se organizan para gestionar crédito a asistencia técnica y capacitación (en cooperativismo, liderazgo, conocimientos básicos de contabilidad), a través de la UNAG.

Según datos de la UNAG se estima que el 12% de los productores en la zona son mujeres jefes de hogar con solo casa y patio, excluyendo las jefas de hogar que viven en casa ajena.

### **Recinto Las Minas:**

El municipio de Siuna está localizado en la parte suroeste de la región autónoma del atlántico norte, después de Waslala es el municipio más alejado de la cabecera regional (Puerto Cabezas). Posee un área de 4,238 km<sup>2</sup> aproximadamente. Su población es de 44,761 habitantes (censo nacional 1995), en su gran mayoría mestizos y en menor porcentaje poblaciones indígenas sumu/mayangna y pequeños porcentajes de miskitus y cróeles.

### **Ministerio de Salud:**

A través del MINSA, se desarrolla un programa de atención integral a la mujer, niñez y adolascence. Han contabilizado en el año 2,000, un total de 7 muertes maternas, de esta totalidad 6 fueron por causas directas y por causa indirecta. La totalidad de las muertes maternas son mujeres originarias del área rural y son mujeres que no se realizan el control de embarazo. Para las mujeres del campo el MINSA brinda este tipo de atención a través de puestos de salud y brigadas móviles.

El control de nacimiento de niños por año: en el año 1999 hubieron 1,0002 casos reportados y en el año 2000 se reportaron 764.

Manifiesta la encargada de atención al programa de atención a la mujer, que mantienen excelentes coordinaciones con los movimientos de mujeres para la implementación del programa en el componente de planificación familiar y en el programa de atención a adolescentes.

### **Movimiento de Mujeres “Paula Mendoza Vega”**

Es una organización que pretende la transformación social a fin de lograr relaciones con equidad. Su misión es construir estrategias para lograr las transformaciones y cambios tanto a nivel personal como comunitario, desde donde se puedan elevar propuestas que garanticen la eliminación de la pobreza e impulse a la población hacia el desarrollo integral.

#### **Sus líneas de trabajo están orientados a:**

- Aspectos organizativos
- Capacitación
- Incidencia

#### **El movimiento tiene a su cargo tres proyectos:**

- Proyecto clínica,
- Proyecto registro infantil
- Proyecto “Cerrando la Brecha”

Este último proyecto es un programa de crédito revolvente a mujeres del campo, en donde se le brinda un monto por C\$ 10,218.00, estos son distribuidos de la manera siguiente: (establecimiento de cerca de alambre, lote de gallina, cerda, vaca, sanidad animal y herramientas varias) Este programa es impulsado con la participación de toda la familia.

### **Movimiento de Mujeres por la Defensa de la Vida**

El objetivo de este movimiento es trabajar con las mujeres en función de mejorar las condiciones de salud, higiene y medio ambiente promoviendo relaciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Realizan trabajos en barrios y comunidades, Impulsan un programa de nutrición y el cultivo de plantas medicinales a partir, de las cuales elaboran medicinas naturales. Están ejecutando tres proyectos a largo plazo: panadería, farmacia y costura. Tienen una oficina de defensoría en donde han formado a compañeras defensoras de los derechos de las mujeres, y tienen ya cinco años de impulsar el acompañamiento a mujeres y hombres que han tenido problemas en la defensa de sus derechos. Participan en talleres de capacitación sobre temas Jurídicos y de género, artesánías, conservación de suelos, etc., de igual manera: Imparten talleres a hombres y mujeres sobre sexualidad y SIDA, derechos humanos y realizan talleres con promotoras/es de salud.

### **Voces Caribeñas**

Es un movimiento completamente nuevo, que antes tuvo un carácter coyuntural. Han definido como objetivo lograr que la alcaldía municipal impulse políticas de equidad de género. Tienen como proyección orientar su trabajo en la capacitación de temas relacionados a la participación ciudadana.

### **CARUNA: Caja Rural Nacional**

Es una cooperativa de ahorro y crédito que funciona en el municipio desde hace siete años. Brinda servicios de ahorro y créditos en los rubros: comercial, personal, micro empresa agrícola y pecuario. Trabajan únicamente con asociad (socios/as), siendo las mujeres la mayoría.

### **Salud sin Límites**

Es una organización internacional que se especializa en la salud preventiva, que incluye la Igualdad de género en todos quehacer. Se trabaja en tres áreas de trabajo:

- Educación y capacitación de parteras
- Educación y capacitación a promotores/as comunitarias
- Educación en salud sexual y reproductiva.

Su mayor incidencia es en el campo, impulsando la parte de educación sexual y reproductiva en el área urbana y , adolescentes.

### **FADCANIC**

Es una fundación regional con diez años de trabajar en el fortalecimiento del proceso de autonomía. El enfoque de género integra a cada uno de los componentes que

impulsa, brindan atención especial a mujeres con paquetes familiares: 2 cerdas, 10 gallinas, 1 gallo y una vaca parida, además se hace entrega de semillas para huertos familiares; este proyecto tiene un carácter revolvente.

### **Medicos del Mundo**

Este programa es financiado por médicos del mundo con un cofinanciamiento de la Unión Europea. Tienen presencia en Siuna desde 1995. Su objetivo está encaminado a fortalecer el sistema de salud local. Los componentes del este programa se refiere a medicina y plantas medicinales, salud comunitaria, apoyo institucional (MINSA) e investigación en salud. La labor está diñgida al campo fundamentalmente y el enfoque de género está incluido de manera directá en todo el programa.

En el componente de, medicina y plantas. medicinales se hace en coordinación con el movimiento de mujeres “en defensa por la Vida”.

### **Recinto Bluefields**

#### **‘Proyecto de Agua y Saneamiento en Bluefields**

La esencia del enfoque de género en el proyecto de agua y saneamiento en Bluefields, tiene como fin asegurar que los hombres y las mujeres estén equitativamente, involucrados) en la implementación, manejo, entrenamiento, beneficios de los programas de agua y saneamiento. Este programa es financiado por Save de Children.

### **DIPA: Proyecto para el Deaarrollo Integral de la Peaca , Artesanal en la RAAS**

Este proyecto es financiado por parte del gobierno de los Países Bajos por un monto de 2.1 millones de dólares norteamericanos. El área de influencia directa: La cuenca de Laguna de Perlas, la Desembocadura de Río Grande de Matagalpa, la zona costera que colinda con el área del proyecto, la bahía de Bluefields y los Cayos Pertas.

Este proyecto trabaja en dos componentes principales: el primero es el proceso organzacional de los pescadores artesanales bajo el concepto de grupos solidarios y el segundo se refiere a la. Implementación del plan de manejo, este segundo contiene: capacitación, asistencia técnica y crédito. En todo el proceso de la pesca las mujeres ocupan un importante papel, en este sentido se trata de implementar la igualdad de oportunidades en todo el proceso del proyecto.

### **Grupo Jurídico Internacional de Derechos Humanos:**

El trabajo de esta organización se enfoca en la implementación de los mecanismos jurídicos internacionales y nacionales, basado en los convenios aprobados en Nicaragua.

El enfoque de género es parte integral de toda la labor que realizan: en el componente de acceso a la justicia: se asiste a los grupos locales a desarrollar mecanismos a través de los cuales puedan participar más activamente en los cuerpos creados por las leyes de autonomía y proteger más efectivamente los derechos de las poblaciones indígenas, comunidades étnicas y mujeres.

Otro componente es la capacitación y educación que provee un innovador programa de entrenamiento práctico que apoya a grupos locales, enfatizando el desarrollo de capacidades en materia de derechos humanos, con una concentración temática en discriminación racial, derechos de las poblaciones indígenas y comunidades étnicas y derechos de las mujeres y en el componente de grupo de incidencia de las mujeres, que está compuesto por mujeres de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para mejorar la situación de la mujer en la región.

En el municipio hay 2 organizaciones de mujeres que no han estado funcionando por problema de organización:

- Asociación de mujeres Costeñas, que se propusieron como misión el rescate cultural y contribuir al proceso de autonomía.
- Organización de Mujeres Garífunas.

### **PRORAAS II**

Tiene como componentes: el fortalecimiento institucional, fortalecimiento de la base productiva, seguridad alimentaria, reactivación de la economía campesina, comunicación, prevención de desastres, manejo forestal y medio ambiente. Se procura integrar el enfoque de género en cada uno de éstos componentes, aunque se ha tenido mejores resultados en seguridad alimentaria en donde se brinda asistencia técnica y en el desarrollo de la economía de patio.

### **MINSA**

Durante el año 2000 se contabilizó un total de 8 muertes maternas y para este año (2001), ya hay contabilizadas 9 muertes maternas, siendo 6 las causas directas y 3 por causas indirectas.

Para el presente año se ha contabilizado 1,558 (36.6%) casos de embarazos en adolescentes menores de 20 años. En el programa de control de la natalidad han obtenido un total de 6,754 casos de captaciones de uso por primera vez y 17,570 de casos de usos subsecuente. Los métodos más utilizados de planificación familiar son el uso de pastillas en primer lugar, seguido por el uso de inyecciones de tres meses y por último el uso de preservativos.

### **Alcaldía Municipal**

Tiene un total de 10 miembros en la estructura del Concejo Municipal, de éstos 2 son mujeres y ninguna ocupa cargos de dirección en esta estructura.

### **Consejo Regional Autónomo del Atlántico Sur**

De la totalidad de los 47 miembros que integran esta estructura parlamentaria, 9 son mujeres, de esta totalidad 3 ocupan cargos de dirección, 1 como vocal en la Junta Directiva, 1 como presidenta de la comisión de la mujer y niñez y otra como presidenta de la comisión de salud.

#### **Recinto Kamla-Bilwi: FADCANIC**

**FADCANIC**, surge en 1990 como una organización no gubernamental, autóctona, apartidista, sin fines de lucro, comprometida a trabajar en profundizar el proceso de autonomía. Su misión institucional es profundizar, fortalecer y desarrollar desde la sociedad civil el proceso de autonomía de la Costa Atlántica de Nicaragua a través de la transformación cualitativa de las relaciones sociales, económicas, culturales y políticas municipales y regionales en beneficio de las poblaciones indígenas y comunidades étnicas de la Costa caribe Nicaragüense.

Como eje transversal se involucra a hombres y mujeres en el componente de producción alimentaria, desarrollo forestal y capacitación.

### **CANTERA**

Tiene como meta construir espacios que permitan a mujeres, hombres, adolescentes, niñas y niños del campo y la ciudad poder realizar sus sueños y concretar sus utopías. Su especialidad es la capacitación en cursos metodológicos de 1 año en el tema de educación popular con enfoque de género; han efectuado cursos metodológicos sobre la niñez dirigido a docentes de primaria, y masculinidad, entre otros; de igual manera cuentan con un

programa juvenil con perspectiva de género, también han Iniciado un curso de dibujo y pintura con perspectiva de género dirigido a niños/ as y jóvenes.

## **TESIS**

La Asociación de Trabajadores en Educación e Integración Social (TESIS), es un organismo no gubernamental que tienen como objetivo principal “desarrollar acciones de promoción, educación e investigación en las áreas de salud, y educación a grupos postergados a fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida e la integración social. TESIS Bilwi nació en 1996. Actualmente están ejecutando 2 proyectos:

- Niños y niñas en situaciones de riesgo
- Prevención de ETS, VIH/SIDA y embarazos no deseidos de menores en prostitución.

## **Colectivo Gaviota**

Tiene como objetivo, contribuir a la construcción de una cultura de los derechos de humanas y humanos, a partir de la promoción, ejercicio y defensa de los mismos, desde la sociedad civil. Tienen presencia en la RAAN, desde 1993. Sus programas contemplan la capacitación y organización de grupos de defensoras y defensores en espacios de poder local. Ellas y ellos promueven el conocimiento de los derechos de humanas y humanos, multiplican los conocimientos adquiridos con grupos auxiliares, acompañan a mujeres y hombres en el ejercicio y defensa de sus derechos y se coordinan con las autoridades locales.

## **AMICA: Asociación de Mujeres Indígenas de la Costa Atlántica**

AMICA fue fundada en 1991. Desde el año 2000 AMICA forma parte de la Coordinadora de Mujeres Indígenas de todo el continente. Están organizadas en las cabeceras regionales y en 259 comunidades indígenas. Trabajan en programas de capacitaciones sobre medio ambiente, desarrollo comunitario, participación de las mujeres en política, género y salud reproductiva.

Como uno de los problemas más serios en la región es el desempleo, brindan cursos de costura, bordado, cocina y computación. También promueven el turismo ecológico; para esto financian la construcción de hotelitos y comedores para turistas en las comunidades indígenas, además brindan capacitación a las mujeres comunitarias en formas de atención a turistas.

### **Movimiento de Mujeres “Nidia White”**

Se trabaja con grupos de mujeres indígenas de las comunidades de Betania, Boom Sirpi, Krukira, Tuapi, Kuakuil y en barrios de Puerto Cabezas, en los temas de salud sexual y reproductiva, desarrollo productivo, derechos de la mujer y lucha contra la violencia, atención psicológica y jurídica y en capacitaciones.

### **Voces Caribeñas**

Tiene como fin la elaboración de propuestas reivindicativas con enfoque de género; en el ámbito municipal se han propuesto promover la equidad entre los géneros en una gestión municipal que permita mejorar las condiciones de vida a las mujeres y aumentar su participación en la consolidación de la democracia y un desarrollo municipal sostenible. Durante el presente período su quehacer estará enfocado a la observación electoral, la educación cívica ciudadana, encuestas de opiniones públicas, entre otros.

### **Asociación para el Desarrollo de la Costa Atlántica “Pana Pana”**

ONG, creado para promover el desarrollo socioeconómico y cultural de las comunidades indígenas de las regiones autónomas del atlántico norte. Su quehacer está relacionado a:

- Desarrollo socio-económico
- Fortalecimiento de organizaciones comunales y sociales.
- Preservación de los valores culturales y tradicionales de los pueblos indígenas.
- Protección y promoción del uso racional de los recursos naturales y el medio ambiente .
- Incentivo de la participación igualitaria de la mujer.
- Promoción de actividades de rescate y divulgación de los derechos históricos de los pueblos indígenas de las regiones autónomas de Nicaragua.

### **Centro de Investigación y Documentación de la Costa Atlántica**

El CIDCA Tiene como misión la promoción del desarrollo integral de la Costa Caribe de Nicaragua contribuyendo a la solución de problemas específicos a través de estudios, investigaciones y consultorías que fortalezcan el proceso autonómico, la formación de recursos humanos, el desarrollo y la participación comunitaria, y la perspectiva de género.

## **Jóvenes de la Costa Caribe Nicaragüense**

Es una organización de jóvenes costeños@s, que tiene como fin promover la participación de la juventud en el desarrollo de sus comunidades, también impulsan el empoderamiento y liderazgo juvenil. Son apoyados por CEDEHCA.

## **CEDEHCA**

El centro de Derechos Humanos y Autonómicos, atiende a todos los diferentes tipos de violaciones a los derechos humanos, con particular énfasis en: derechos a la vida, derechos de niñas y niños, derechos de la mujer, derechos a la alimentación, derechos culturales, derechos del medio ambiente, derechos autonómicos, derechos de pueblos indígenas, derechos al trabajo, derechos civiles.

Aplican el enfoque de género en las actividades, de defensoría, y asesoramiento.

## **Ministerio de Salud (MINSA: Programa de Atención a Mujeres, Niñez y Adolescencia)**

Según datos suministrados, durante 1999 se tuvo 16 muertes maternas en la RAAN, de éstas 1 ocurrió en el municipio de Puerto Cabezas; 15 fueron por causas directas y 2 por causas indirectas. Durante el año 2000, ocurrieron 11 muertes maternas, de esta totalidad 2 fueron de Puerto Cabezas (comunidades rurales) y todas fueron por causas directas. Para este año (2001) ya hay contabilizadas 15 muertes maternas; 9 por causas directas y 6 por causas Indirectas.

En la atención al parto, durante el presente año, han atendido en la modalidad intra/hospitalario 1,240 casos y en la modalidad extra/hospitalaria 1,256 casos.

Existe una casa materna que comenzó a funcionar a partir de este año, es parte de un proyecto de modernización de la salud, manejado por la clínica Bilwi; fue creada como una estrategia para la reducción de las muertes maternas; no es una unidad de salud, es una casa albergue dirigido fundamentalmente a mujeres comunitarias que son ingresadas 15 días antes del parto y otros días después del parto.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Según datos de los departamentos de registro académico, en el año 2001, la Universidad URACCAN tuvo una matrícula de 3,202 estudiantes, de los cuales 1,689 son mujeres lo que equivale a un 54 %. Estos datos rompen con la creencia tradicional que no hay acceso igualitario de la mujer a la educación superior.

El acceso a la educación superior que ha tenido la mujer en los últimos siete años en la Costa Caribe, ha logrado permear la idea de que puede ser universitaria y por consiguiente, profesional. Sin embargo, una igualdad real es todavía un camino largo que recorrer.

Los resultados relativos a puestos de dirección, es un tanto equitativo. Aunque es importante destacar en alusión a las características de los tipos de segregación vertical y horizontal respecto al sexo femenino, expresada por Conde. Los procesos sugieren, que los estereotipos sexuales que dividen socialmente las actividades en masculinas y femeninas, todavía persisten; Sin embargo, en los puestos de dirección superior (rectoría y vicerrectorías), se destaca que el cargo de la rectoría es ocupada por una mujer, asimismo de cuatro vicerrectores, actualmente 2 son mujeres, rompiendo el planteamiento relacionada al modelo de segregación vertical que señala que *“las mujeres están excluidas de los ascensos a los niveles de toma de decisiones”*.

En la Universidad URACCAN se ha definido como eje transversal el tema de género, es decir hay voluntad Institucional que favorezca la inserción de la mujer. Sin embargo, la concentración femenina en determinadas áreas tales como los Institutos y Coordinaciones de Carreras y su escasa presencia en algunos puestos de dirección no está sustentada en limitaciones explícitas, sino en otros. Valoramos que uno de éstos es la fuerza tan poderosa de la determinación social, mediatizada por el proceso de socialización, pues este sigue incidiendo en que muchas mujeres se autoexcluyan de todo un conjunto de actividades asociadas al “ámbito público”.

En el ámbito cultural, se ha creado una infraestructura que atribuye a las mujeres un contacto más afectivo y vivencia! con el mundo circundante, mientras que determina para el hombre la captación y vivencia del mundo con problemas relativo al proceso productivo y al fenómeno del mando y el poder. Este condicionamiento interiorizado, a partir de la etapa de separación-individuación y la consiguiente cristalización de la identidad de género en la infancia, sigue inhibiendo a la mujer a participar junto con el hombre en determinadas áreas, al mismo tiempo que las obliga a asumir en forma prioritaria obligaciones domésticas, las cuales, a su vez, restringen su disponibilidad de tiempo para otros asuntos.

Los organismos que aplican el enfoque de género desarrollan un sinnúmero de actividades pero de manera dispersas, incluso en algunos casos duplican esfuerzos sobre determinadas áreas en un mismo sector geográfico, no han logrado unificar esfuerzos locales conjuntos, como el caso del municipio de Nueva Guinea que han

desarrollado Iniciativas a través de una comisión municipal de género que aglutina a organismos gubernamentales y no gubernamentales.

**Para lograr una mayor equidad de género y Justicia social en y desde nuestra institución educativa, recomendamos:**

1. Que en las normas y regulaciones de carácter administrativo de la institución se establezca que para fines de contratación de personal docente y no docente, se tome en cuenta la inclusión de mujeres y se considere además el origen étnico-lingüístico de los y las aspirantes.
2. Promover la elección y/o contratación de las mujeres para que ocupen cargos de dirección, valorando de esta manera su capacidad profesional y compromiso con los principios de la institución y con la autonomía regional.
3. Incentivar a las mujeres, docentes y estudiantes, para que realicen trabajos Investigativos sobre temas relevantes de la realidad caribelia, especialmente aquellos que tienen que ver con la temática de género, de manera continua. Además es recomendable que se difundan los resultados de las investigaciones en los medios de comunicación públicas y en las publicaciones de URACCAN
4. Que se incorpore el enfoque de género, en las Investigaciones monográficas y/o trabajos de cursos de estudiantes, en todas las carreras de pre-grado, post-grado y educación continua en comunidades.
5. Incrementar la producción, edición y publicación de documentosj y bibliografía con enfoque de género acordes con la realidad de la. Costa Caribe.
6. Incentivar la integración de más mujeres a las carreras que tradicionalmente se han caracterizado como exclusivas del espacio masculino, tales como Ingeniería agro forestal, zootecnia, gestión municipal, entre las más importantes.
7. Incrementar el número de mujeres, estudiantes y docentes becarlas, y garantizar que en cada recinto haya representación de la comisión de género en las comisiones de becas.
8. Facilitar el acceso de las docentes de distintas carreras y asignaturas a las oportunidades de cursar estudios de post-gradados, maestrías y doctorados.

**BIBLIOGRAFIA**

La Mujer en al Universidad: Caso Centroamericano; Delgadillo Ligla; San José, Costa Rica, 1996.

Mujer campesina, niños y educación; Pérez, Ediciones ABYA Y ALA; Ecuador.1993.

Antropología Latinoamericana y del Caribe: Mujer y Género, Managua: UCA, 1999.

Mujer y Género: Potencial alternativos para los retos del nuevo milenio; Pineda Ferman, Irene; UCA.

# **De puertas Abiertas Las Oportunidades y Acceso de las Mujeres en las Universidades de la Costa Caribe Nicaragüense.**

Eileen Mairena

## **Introducción**

El presente documento presenta los resultados obtenidos de la Investigación sobre el acceso de la mujer costeña a la educación universitaria y a las esferas de poder elaborado en febrero del año 2001.

Este estudio ha sido realizado en el marco de la colaboración entre DIAKONIA y la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense a través del Fondo de Becas “Tawanka Ta Baikl Malka”. Este fondo tiene el objetivo de potenciar la participación de la mujer de los pueblos Indígenas y comunidades étnicas en el proceso de desarrollo social, económico y político de la Costa Caribe Nicaragüense.

Como Parte del fortalecimiento del proceso de Autonomía en la Costa Caribe de Nicaragua, se crearon en la década de los 90 dos universidades costeñas, como una estrategia para el desarrollo humano en la región, donde todos los costeños y costeñas tienen la oportunidad de lograr un espacio dentro de las decisiones políticas, sociales y económicas, haciendo respetar las lenguas, saberes y dones de nuestra diversificada cultura. De esa forma se logra el reconocimiento de la interculturalidad prevaleciente en la región, como eje transversal de nuestra educación, fortaleciendo de esta forma la democracia en la región.

La Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN) y la Bluefields Indian Caribbean University -(BICU) iniciaron operaciones en 1994 y 1993 respectivamente, ofertando programas de estudios orientados a satisfacer las demandas de desarrollo de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense.

La Universidad URACCAN está desarrollando su labor educativa en las dos Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, con fin de desarrollar procesos educativos que conlleven a un mayor fortalecimiento y comprensión del proceso de autonomía. Además se ofrecen las herramientas técnicas y legales necesarias que deben ser incorporadas en los planes de desarrollo de la zona. La

URACCAN ofrece estudios acordes a las particularidades de los recursos naturales y a las necesidades de desarrollo de la región tales como Agroforestal, Pesca, Administración de Empresas, Ciencias de la Educación, Educación Intercultural Bilingüe, Sociología, Enfermería e Informática. Por su parte la BICU ofrece carreras al nivel de Licenciaturas en Biología, Derecho, Técnico Superior en Administración Turística y Hotelera.

Ambas Universidades poseen recintos en las dos cabeceras departamentales de la región: Bluefields y Puerto Cabezas. La Universidad URACCAN además, ha establecido recintos en Silifina, Bilwí (Puerto Cabezas), Bluefields, Nueva Guinea y programas de extensión universitaria; en Wasparn, San Carlos - Río Coco, Andrés Río Coco, Rosita, Bonanza, Karawala, Laguna de Perlas y Desembocadura del río Grande. Mientras que BICU lo hace en Bluefields, Puerto Cabezas, Ciudad Rama y Com Islands. Estas mismas universidades son miembros del Consejo Nacional de Universidad (CNU), y como tal, están incorporadas al aporte presupuestario estatal que el Gobierno Central asigna a las universidades públicas cada año.

Con la conformación de estas dos universidades, se inicia un proceso de apertura en educación superior para aquellos costeños y costeñas, la mayoría, que se quedaba sin estudiar después de egresar de la enseñanza secundaria.

La población conformada por mujeres, indígenas, mestizas y creoles son objeto de atención por parte de ambas universidades y representan la mayoría de la población universitaria. A pesar de ello aún existen muchas limitaciones de tipo social, económico y político que limitan el desarrollo de las comunidades.

Las tasas rurales y urbanas de analfabetismo más altas del país se registran en la Costa Atlántica con un 44.2% de la población rural (en el ámbito nacional 33,3%) y el 19.2% de la población urbana (11.5% a nivel Nacional).

La matrícula en el nivel preescolar en las regiones autónomas es la más baja del país.

La población adolescente rural y urbana en edad de estudios de nivel secundarios es atendida en un 8.2% y 55.5% respectivamente, para la RAAN y en 6.6% y 31.7% para la RAAS, siendo la media nacional de población rural atendida en el nivel secundario de 10.6% y en el ámbito urbano es del 67.5%.

La encuesta Nacional de Medición del Nivel de Vida realizada en 1998, solo el 4.2% de la población total del país mayor de 10 años cuenta con calificaciones de nivel técnico (básico, medio y superior}. En el ámbito nacional se ha producido una expansión de matrícula (1992 y 1998}, el acceso sigue siendo limitado, de cada 100 jóvenes en edad de cursar educación superior, solo 12 acceden a este nivel. En la Costa Atlántica este índice es aún menor.

En este estudio se pretende conocer a profundidad la situación de la mujer universitaria costeña a fin de definir una estrategia a largo plazo para facilitar tomar un plan de acción que permita la continuación de estudios superiores a las mujeres, y así darte las oportunidades de desenvolverse en la vida política, social y económicas.

## **Marco teorico**

El acceso y permanencia de la mujer en la educación es uno de los mayores problemas de la sociedad tanto al nivel regional, nacional como internacional. La educación no sólo se limita a las aulas, sino que sigue fuera de estas a través del proceso de socialización cotidiana. La educación debe dar a cada persona la capacidad de participar activamente durante toda la vida en el proyecto de desarrollo de la autonomía, de asumir su responsabilidad para con los demás de forma cotidiana.

En la perspectiva humanista, la educación es una forma de relación entre personas que permite que cada una de ellas pueda descubrir, conocer y reconocer sus recursos personales y los que les brindan las demás personas, la naturaleza, la cultura y sus instituciones, para llevar a cabo con eficacia una transformación personal y social que facilite el crecimiento y desarrollo de las potencialidades personales y sociales. Que gracias al proceso educativo, la persona es capaz de hacerse responsable de si misma, de los y las demás y de la naturaleza. Es capaz de hacer realidad su potencial humano y, al hacerlo de convertirse responsablemente en transformadora de la cultura. (Dr. Y. Sierra, 1999)

“Educar es un acto y un proceso, mediante el cual las generaciones adultas proporcionan a las generaciones de niñas y niños la oportunidad de conocer y apropiarse de los ideales, la identidad, los valores, las costumbres, los conocimientos y las creencias (toda cultura) de la sociedad en que viven. Es un proceso interior de cada persona del cual sólo ellas responsable, mediante el cual construye el propio y personal sentido transformador y de adquirir la capacidad de transformar

(enriquecer y modificar) ese sentido por si misma y junto con sus contemporáneos”. (Bazdresch, 1998)

Al igual que en otros países del mundo, los mecanismos de exclusión y/o discriminación por razones de sexo en la educación, ya no se sitúan en el acceso al sistema ni en su estructura formal, al menos en lo que toca a la cobertura de la educación básica que actualmente atiende de forma paritaria a niñas y niños, ahora el debate sobre la igualdad de derechos y oportunidades en la educación se centra en la calidad y modalidades de la enseñanza, es decir, en el currículo formal de los programas y en el currículo Implícito de las prácticas educativas. (González, 1999)

En la familia se dan las primeras interacciones de lo que significa ser hombre y ser mujer. Desde el nacimiento en las experiencias cotidianas en la que los niños y las niñas viven y experimentan los comportamientos, los derechos, el lenguaje, la expresión verbal y no verbal, que ayudan a tener su identidad de género, es decir, el reconocimiento de sí y de las otras personas como niñas y niños.

(hombres y mujeres) Este aprendizaje se adquiere más o menos en la misma edad en que se adquiere el lenguaje y es anterior al conocimiento de la experiencia anatómica de los sexos. (Beal, 1994)

Sobre el futuro vocacional y profesional diferente para los niños y para las niñas se delinea en los Juegos Infantiles, que tienen diferentes exigencias (cognoscitivas, afectivas, corporales y emocionales) relacionadas con lo establecido para cada sexo y que, sin decirlo claramente, contienen diferente preparación en valores, prácticas sociales y habilidades. Al niño se le permite ser más audaz, aventurero, se le fomenta la capacidad para correr riesgos y la libertad que esto implica, y así, en su futuro podemos encontrar licenciaturas encaminadas al desarrollo del pensamiento científico, o al éxito empresarial. Aun aquellos niños que no pueden acceder a los estudios universitarios tienen dentro de su imaginario el éxito público y la posibilidad de responder a las exigencias que este conlleva, mientras que los juegos aceptados y fomentados entre las niñas las acercan a las profesiones definidas para las mujeres (ser enfermeras, maestras, psicólogas, etc.) que tienen más relación con los valores dedicados al cuidado de las y los demás.

Desde la definición de androcentrismo, vemos que hay implícita una percepción profunda en la cultura y la historia que se ha vivido, y que se ha estructurado y comprendido desde la visión masculina en diferentes ámbitos.

Un trabajo de género, en este sentido, es propiciar la apertura al conocimiento del modelo femenino de conocer, más aún de modelos alternativos para acceder al conocimiento. Leopoldo Senghor (filósofo senegalés), estudia el fenómeno de la “negritud” y dice que es la posibilidad de conocer por la emoción (emoción: movimiento corporal) cuando hay movimiento corporal, cuando se da una respuesta a través del cuerpo, hay conocimiento. Si nos preguntamos en esta dirección sobre la importancia de la intuición, una cualidad reconocida como femenina, en el hecho del conocer, y sobre las relaciones horizontales entre las disciplinas y los planes de estudio, si nos preguntamos también sobre las causas psicológicas y afectivas del bajo/alto rendimiento escolar, podemos elaborar programas y estilos de acompañamiento más integrales y creativos tanto para maestros, maestras y estudiantes. Además cabe la pregunta sobre la intuición masculina y sobre la racionalidad femenina.

Otra definición es la de Esencialismo, la cual racionaliza y legitima la creencia de que es la naturaleza biológica la que determina lo que es natural entre los hombres y las mujeres. La naturaleza marca el destino.

La polarización de género: no es simplemente la percepción histórica de que los hombres y las mujeres son fundamentalmente diferentes, sino el hacer de esta percepción el principio organizador para la vida social, para las expresiones de los sentimientos y de los afectos y para la experiencia erótica.

Creemos que las fuerzas y la estructura de Cog están íntimamente relacionados con la educación formal y no-formal, y que es mediante la educación como se Instaura.

Como se refleja en párrafos anteriores una de las funciones de la educación es la de fomentar la subjetividad de las personas para que respondan a las expectativas sociales de “transformación y desarrollo”, sin descuidar la necesidad de adaptación social a la que también pretende responder la educación. Pero, si en lugar de procurar la transformación, la educación se pone como tarea primordial, aunque no sea conscientemente, la adaptación social, la cultura ofrece métodos para lograr el conformismo en las personas.

El Estatuto de Autonomía de las Comunidades de las Regiones de la Costa Atlántica establece en el artículo 23, Inciso 14: *Promover la Integración, desarrollo y participación de la mujer en todos los aspectos de la vida política, social, cultural y económica de la Región.* (Ver Anexo 1)

Aún así, en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua, existe una gran brecha educativa en cuanto a la participación de la mujer en su formación como parte integradora para el desarrollo social, político y económico de la región.

Esta situación está relacionada con las desigualdades de género, establecidas por la construcción de valores dentro de la sociedad y que se refleja en la familia, la religión, el trabajo y en este caso en especial dentro de la educación.

### **La situación y condición de las mujeres Indígenas**

Sí bien los diferentes análisis reconocen los múltiples y diferentes; problemas que tienen los pueblos indígenas, el de las mujeres indígenas es aún más grave, por los diferentes acondicionamientos culturales y de género.

En muchas oportunidades la desigualdad de género se agrava por una justificación cultural que en muchas ocasiones mantiene a las mujeres indígenas en desventajas que no pueden ser modificados. desde un aporte externo, porque este será considerado como; intromisión de la visión no indígena a los problemas de los pueblos Indígenas y por lo tanto, el trabajo para combatir la desigualdad de género debe ser realizado desde el Interior.

No contamos aún con datos acertadas, que nos permitan conocer la magnitud del problema de las mujeres indígenas de la costa, debido a que los estudios que se realizan son superficiales y externas que no toma en cuenta los aspectos esenciales de la cosmovisión indígena de la identidad, como valores que les permitan medir el efecto de la situación de la marginación y desigualdad de las mujeres indígenas.

Conocemos por testimonios, que la implantación de patrones patriarcales, el modo de concebir la familia, concebir a los hombres y las mujeres y el papel de las mujeres, en muchas ocasiones son contradictorios a la cosmovisión de los pueblos indígenas y que esto trae como consecuencia la ambivalencia e inseguridad psicológica de la identidad, agravándose más el machismo y la violencia doméstica en los varones indígenas que han perdido su identidad.

Por otro lado, las mujeres indígenas deben diferenciar a la vez la diversidad de situaciones en las que viven, por ejemplo las mujeres solamente viven en las comunidades frente a las que viven en la ciudad, las de tercera edad frente a las mujeres jóvenes, las que han tenido escolaridad, frente a las no escolarizadas, las que poseen tierras, frente a las que no tienen, las profesionales frente a las no profesionales. En gran medida esta diversidad de situaciones que se dan al

Interior de nuestros pueblos marcan a la vez las visiones de pobreza y desarrollo no encontrado como pueblos.

Si bien es cierto, que la desigualdad de género las hace estar en desventaja frente a los varones, también la diferencia de situaciones que viven las mujeres indígenas las hace estar en desventaja, por lo que las mujeres Indígenas, que solamente viven en el campo, que no han tenido ninguna escolaridad, se encontrarán en una desventaja mayor de incorporarse en igualdad de condiciones con las no indígenas, que las mujeres Indígenas que tienen más oportunidades educativas, bilingües y relaciones con las no indígenas.

Uno de los rasgos que entrecruzan a estas diferentes situaciones y que viven de forma unánime las mujeres Indígenas, es el acelerado proceso de pérdida de identidad Indígena y de los recursos de sus territorios. Por ejemplo: mirando solamente los aspectos económicos de pobreza se verificarán que las mujeres indígenas no cuentan con los medios económicos y educativos, están al margen de toda, posibilidad de desarrollo socioeconómico, por falta de apoyo y acceso a la educación y entretenimiento.

La pobreza en las mujeres indígenas tiene diferentes manifestaciones: falta de ingresos y de recursos productivos suficientes para garantizar medios de vida sostenibles, hambre, desnutrición, mala salud, aumento de morbilidad y mortalidad a causa de las enfermedades, falta de acceso o acceso limitado a la educación y otros servicios básicos, carencia de vivienda o vivienda inadecuada, también por la falta de participación de la vida social, civil y cultural.

El bajo ingreso económico de las familias, la poca aplicación tecnológica y una baja escala de producción para la comercialización, inciden en los altos niveles de pobreza y baja calidad de vida de los y las indígenas. La falta de oportunidad laboral, tanto en el sector público como en el privado, debido a' escasez de fuentes de trabajo, agudizado por la existencia real de la discriminación hacia las/los indígenas en especial a la mujer para quién se clasifican los trabajos más pesados dentro de la actividad femenina con los salarios más bajos del mercado laboral, que en la mayoría de los casos no llega ni al salario mínimo establecido. La mayor causa de la falta de oportunidad de trabajo. es su baja o escasa preparación técnica; este bajo nivel de preparación es consecuencia lógica de una educación en el idioma impuesto por la colonia y desarticulado totalmente con la realidad de los pueblos indígenas.

## **Situación de la Mujer Garífuna**

Los primeros caribes se establecieron como trabajadores migratorios temporales en la Costa caribe Nicaragüense, procedentes de Honduras, huyendo primero del reclutamiento por el ejército colonialista, y más tarde por guerras internas entre liberales y conservadores.

Como todas las comunidades étnicas fueron utilizadas para distintos propósitos y ambiciones.

Los garífunas llegaron a la Costa a partir de 1835, 1840, y 1860, (Kirby 1985, 79}, desempeñando diversos oficios, además de las actividades tradicionales de subsistencia como la pesca y la agricultura, el comercio, el contrabando de ron y armas de fuego, la transportación de viajeros por el litoral caribe, desplazándose por diversos lugares y gracias a esta dinámica de migración económica se explica su presencia en la costa nicaragüense. (Orinoco, 1999) Diversificando el trabajo en 1870 en corte de madera de caoba, cosecha de azúcar, plantación de banano, extracción de caucho y transportación marítima interregional.

Las mujeres garífunas fueron siempre las que desempeñaban los trabajos en el campo y el de pesca, fuera del hogar. Con la asimilación cultural, ahora se quedan en casa y esperan que el hombre sea el sostén del hogar. La mayoría de los hombres han migrado en busca de trabajo, por la precaria inserción laboral existente en la región, una de las principales fuentes de trabajo es el de "ship out", embarcarse. La población enfrenta mayores dificultades en el acceso, progresión, rezago y permanencia en el sistema educacional, además que frecuenta escuelas de peor calidad.

En Nicaragua mientras en el ámbito nacional el 32.3% de la población tiene acceso al agua potable este número cae a 8.8% en la Costa Atlántica donde se concentra la mayoría de los indígenas y Afro-Caribeña del país. (Human Rights Law Group, 3 de Marzo 2000)

Las mujeres garífunas al igual que todas las mujeres en posiciones de marginación, sufren de la falta de todos los servicios básicos en sus comunidades.

En 1995, la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), con la cooperación de la Ayuda Popular Noruega, inicio un proyecto organizativo de pesca artesanal, rescate cultural y desarrollo de capacidades llamado, Proyecto educativo integral orientado al fortalecimiento de la identidad del pueblo Garífuna, fortalecimiento de gestión en seis comunidades

de la Cuenca de Laguna de Perlas, en las comunidades de Orinoco, Brown Bank, Kakabila, Haulover, Laguna de Perlas y Raitipura.

Uno de los objetivos de dicho Programa fue el desarrollo cultural y el fortalecimiento de la identidad influyeran en la dinámica organizativa y económica de la comunidad, generando así cambios sociales que mejoraran la calidad de vida de sus habitantes. (ORINOCO, Revitalización Cultural del Pueblo Garífuna de la Costa Caribe Nicaragüense, 1999)

La inquietud surge porque ya URACCAN tenía presencia en la comunidad Garífuna de Orinoco mediante compromiso previo con 70 mujeres socias de una cooperativa de mujeres pescadoras.

En 1998 se formula el proyecto socioeconómico y con, la Ayuda popular Noruega las primeras entregas de préstamo a la Cooperativa de Mujeres de Orinoco, y a cuatro agricultores / as.

Apartir del pago con sus intereses de los préstamos entregados Sé. estableció un fondo revolvente.

En 1999 se hacen las segundas entregas de préstamos-extendiéndose a dos comunidades más Kakahbila y Brown Bank, mas como grupos metas.

El componente de Cooperativa de mujeres y Micro Crédito cuenta con una responsable coordinadora y una asesora extranjera.

Se ha logrado tener conformadas, entrenadas, y funcionando las Comisiones de Crédito en cada una de las comunidades meta, ofreciendo a las beneficiarias i os una vía relativamente fácil de acceder a recursos financieros. abriéndoles un camino a nuevas oportunidades de trabajo, en la búsqueda de mejorar su calidad de vida.

El 97% de los beneficiarios han sido mujeres.

Las mujeres han adquirido los conocimientos básicos sobre la perspectiva de genero, y despertado el interés de profundizar mas en diferentes temas sobre genero.

Se ha creado cierto grado de conciencia en las mujeres sobre la necesidad de estar organizadas alrededor de diferentes actividades.

## **Población Mestiza**

La población mestiza de la región de la costa caribe, es un resultado del aumento de la migración desde la región del pacífico desde mediados del siglo diecinueve. Esta ocupación se intensificó con el establecimiento de plantaciones de banano y operaciones mineras a gran escala durante las primeras décadas del siglo veinte, y se expandió más a medida que los programas agrarios de los años sesenta promovieron grandes establecimientos de pequeños finqueros, los mestizos, es el grupo étnico más numeroso y constituye más del 42% de la población total de la región autónoma.

En los años 80 con la situación bélica en la región, no permitió el poblamiento y utilización del área.

Pero con el fin de la 2ª guerra en 1990, comienzan a penetrar el área los refugiados de guerra, ex combatientes del ejército y de la Resistencia, pobladores de otras partes del país y los guiriseros, los buscadores de oro, modificando y destruyendo los ecosistemas a través de formas de utilización de las tierras que no son compatibles con el equilibrio ecológico existente. La ocupación de las tierras accesibles se realiza a través de la tala por quema de las áreas forestales.

La concentración de población se encuentran en el triángulo minero, Rosita, Siuna, Bonanza, también Waslala, Wiwili, Wamblan, Luz de Bocay, El Naranja y Rosa Grande en la RAAN. (Región Autónoma Atlántico Norte)

Nueva Guinea, Bocana de Paiwas, Muelle de los Bueyes y el Rama en la RAAS. (Región Autónoma Atlántico Sur)

Existe presión sobre los requerimientos de servicios sociales, Educación y Salud son sectores con deficiencia y lo será más en los años venideros ya que en esta zona la dinámica de la población presenta altas tasas de fecundidad y es la zona de más alta mortalidad materna en Nicaragua.

La población mestiza en la región irá en aumento pues de 37.3 mil habitantes que existían en 1995, se duplicará para el 2020.

Por falta de los servicios básicos, las y los pobladores de la región no gozan de educación, además la dependencia es alta, hay más niños y personas mayores que personas productivamente.

Reconociendo la historia de lucha de la mujer costeña, (ver anexo), y como pilar de las estrategias de desarrollo regional, y pieza clave para lograr el cabal ejercicio de los derechos históricos y fortalecimiento de la democracia, en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua, URACCAN promueve la capacitación sobre el tema de género, con diversos grupos poblacionales, mediante cátedras, desde 1996 hasta la fecha en Siuna, se han impartido cuatro cátedras con un 76% de mujeres un 24% hombres, con participación de las dos etnias en el sector minero, mayagna y mestizos/as.

Se ha dado capacitaciones continuas con diferentes modalidad. para los/as docentes.

Se han impartido también en los recintos de Bilwi y Bluefields líderes comunitarios, hombres y mujeres.

Tomando en cuenta los resultados se dio apertura a un curso sobre Formulación y Evaluación de proyecto con enfoque de, genero.

La mujer mestiza es vulnerable por la cultura impositiva del hombre, la situación cultural, la difícil accesibilidad, y la lejanía entre las comunidades.

## **Población Escolar en Nicaragua**

La población escolar en Nicaragua se concentra en la primaria con el 71.7% el 13.7% accedía a la secundaria y el 4.2% a la universidad.

De la población atendida al nivel de la primaria,  $\frac{2}{3}$  no logra concluir el 4to. grado.

Desde la mitad de los años 70, las mujeres constituían la mitad de esta matricula.

Existe un alto índice de repitencia de la población estudiantil, cerca de la mitad de la matricula inicial del 1er. Grado.

En 1,992 las mujeres representaban el 53.2% de la matricula de secundaria. El acceso de la población femenina disminuye a medida que sube el nivel escolar, solo el 3.6% llega a la universidad y el 4.9% corresponde a los hombres. Las mujeres representan mayor nivel de rendimiento académico que los hombres.

El 42.31% de las maestras y maestros de primaria son empíricos y viven en una situación de inestabilidad laboral. Existe discriminación de las maestras en cargos de dirección, asignación de grados y tipo de asignatura.

En 1990, la matrícula de la educación técnica fue de 7.4% de la población de secundaria en el área urbana. En 1994 más del 70% se concentra en el sector administrativo y económico con una alta presencia femenina. El 68% de la oferta de la educación técnica proviene de los centros privados con una matrícula femenina de 57%.

Para 1995, la tasa de analfabetismo es de 29.3%, el 45.2% en el campo. El analfabetismo es superior en las mujeres urbanas: 17% mujeres vs. 14.9% hombres y rurales 46.2% mujeres vs. 44% hombres.

Si se mantiene la tendencia para el año 2000, la cifra de analfabetas se aproximara al 45%.

En los documentos oficiales del MED la alfabetización es considerada área priorizada. Aún así el MED solo está atendiendo el 0.8% de la población analfabeta.

Cada año más de 200 mil niños y niñas no acceden al sistema escolar.

El 45% de niños y niñas de las escuelas rurales se retiran el segundo grado, lo que se conoce como analfabetismo funcional.

La autonomía escolar de hecho significa privatización de la enseñanza, restringiendo el desarrollo de los centros que atienden a los sectores más pobres que no están en capacidad de pagar total o parcialmente su educación. La baja calidad de la educación agrava la discriminación de los pobres y en particular de las mujeres.

La subescolaridad de las mujeres adultas es una de las causas del alto índice de repetencia de los hijos e hijas. En las zonas rurales todavía persisten los patrones culturales en las que se prioriza educación de los niños, en lugar de las niñas.

En el Consejo Nacional de Educación no están representados 1 sindicatos de maestros y maestras y los padres de familia.

Según la constitución la Educación es Laica. Sin embargo los contenidos de enseñanza tienen un carácter religioso de orientación católica. El MED promueve cursos de capacitación de tipo religioso, con maestras, maestros y estudiantes.

La concepción que fundamenta la educación sexual considera que el acto sexual es natural “ y legitimo solo en el matrimonio.

La familia nuclear bajo matrimonio es el único ámbito de , realización plena de hombres y mujeres, considerados y , consideradas como seres complementarios no como personas integrales.

La política de educación de la sexualidad enfoca la dimensión moral según la doctrina católica, mas que su contenido científico. Se atacan los antivalores de la llamada revolución sexual y el feminismo radical, que consideran que la identidad de hombres y mujeres es producto de una socialización sexual de la sociedad patriarcal.

La concepción educativa actual y los valores que se transmiten, refuerzan la concepción de la existencia de orden genérico natural. en el cual los roles de hombres y mujeres están predefinidos y son inmodificables. Refuerzan los estereotipos sexuales y los roles genéricos tradicionales, enfatizando en el rol de reproductor de la mujer (Derechos de las mujeres en Nicaragua, 1996)

**UNICEF**, en su Informe señala que casi mil millones de personas dos terceras partes de ellas mujeres entraran al siglo XXI sin poder leer un libro o escribir su nombre.

**Las mujeres fallecidas por causas maternas en Nicaragua están inmersas en condiciones de pobreza, lo que se refleja en los siguientes parámetros:**

- Casi la mitad eran analfabetas o con algún grado mínimo de escolaridad y entre a abetizadas solo un tercio curso la enseñanza primaria y apenas 1,4% alcanzó un nivel superior.
- La gran mayoría (87,6%) no tenían trabajo remunerado.
- Casi el 70% de las muertes ocurren en la zona rural. De difícil acceso. Los departamentos que presentan las cifras mas altas se caracterizan por tener extensas áreas rurales con grupos de poblaciones aislados. Las regiones Autónomas Norte y Sur están dentro de los niveles altos de mortalidad materna. (MINSA, Ficha de mortalidad Materna, 1998), ocupando el segundo lugar la RAAN 236.0 y la RAAS el tercer lugar 191.7 madres fallecidas por 100,000 mil nacidos vivos.

Las tasas rurales y urbanas de analfabetismo mas alta del país se registra en la costa Atlántica. El 44.2% de la población rural y el 19.2% de la población urbana. A nivel nacional la rural es de 33.3% y la urbana es 11.5%.

#### **IV Contexto de referencia sobre la educación en la costa atlántica**

Los parámetros de medición del desarrollo de la Costa Atlántica de Nicaragua principalmente de la Educación, necesariamente deben tomar en consideración elementos diferenciados al resto de universidades, independientemente de las diferencias de cultura o historia o del proceso del desarrollo que tiene una región con relación a otra, la Costa Atlántica de Nicaragua tiene características de orden cultural, de enorme trascendencia. En ella no sólo se interrelacionan las culturas milenarias indígenas, sino la influencia africana y caribeña, que tiene sus particularidades.

Entre esos elementos diferenciados, como parámetros de medida están: la lengua, el particularismo histórico de cada grupo étnico y de cada pueblo indígena con sus diferencias internas y sus particularidades, al lado del desarrollo específico, porque la mestiza del Atlántico tuvo un proceso de desarrollo y unas circunstancias muy particulares, signadas por el desarraigo y por la nostalgia de la tierra que dejaron para emprender la aventura de un nuevo mundo ligado a factores sociales, políticos y culturales.

A esto podemos deducir, que las comunidades indígenas han tenido formas de educación. El conocimiento milenario, los saberes son transmitidos a través de formas o métodos que han sido efectivos y que han logrado acumular conocimiento y transmitir este conocimiento a, través de generaciones. En esto se incluye desde la lengua hasta los elementos cotidianos, lo cual no es privativo de estas, pero si lo es para sobrevivir en el entorno, desde el punto de vista físico y Geográfica histórico, espiritual y por otro lado desde el punto de vista del dominio del conocimiento de las ciencias, la medicina, agricultura, manejo de cosechas, la pesca, además de los rituales sagrados que determinan una forma de vivir, una forma de creer.

Por lo general los padres, en el caso de los varones muestran a sus hijos las artes destinadas a los varones y las madres y abuelas las artes destinadas a las mujeres, se da una división de labor basada en el sexo. Esa educación endógena también incluye valores éticos y morales que ayudan a sobrevivir en convivencia y a defenderse frente a la intromisión de aspectos culturales o morales extraños.

Los diferentes sectores sociales interesados en el proceso educativo muestran preocupación por el rumbo de la educación. Dentro de las comunidades indígenas los padres de familia, por el mismo sentido de vida comunal, participan activamente en los programas de apoyo para la educación, aunque esta actitud cultural no es aprovechada por los pobladores que los hace ver a las escuelas como ajenas al proceso de la comunidad y como la preparación de las/los jóvenes y niñas/os, para una experiencia extracomunitaria.

La educación superior es un buen augurio para el futuro de la Educación, las Escuelas de Ciencias de la Educación en URACCAN, se están formando maestros para enfrentar la modernidad en la educación tanto a nivel metodológico como en la elaboración de materiales didácticos, a la vez que llevan la formación para asumir el bilingüismo como elemento de base de todo el sistema educativo de la Educación en la Costa Atlántica de Nicaragua.

Por otra parte, las dos Universidades están formando personal calificado para las necesidades del desarrollo regional integral. Estos cursos tienen diferentes modalidades para profesionalizar, uno de ellos son los cursos de capacitación a nivel superior; otro es el de diplomados, que incluye una formación media y la Licenciatura e Ingeniería en diferentes carreras. En los cursos de capacitación tanto el gobierno como otros organismos han utilizado la infraestructura de las universidades, para la capacitación de líderes comunales y de dirigentes en otras áreas que significan una formación elemental que va acumulando la transformación de mentalidad en cuanto al desarrollo y a la vez el soporte de la identidad regional y étnica.

Se debe reconocer y apoyar el derecho de las mujeres y niñas indígenas a la educación, además de promover un enfoque multicultural de la educación que responda a las necesidades, aspiraciones y culturas mujeres indígenas inclusive mediante la elaboración de programas afines y medios didácticos apropiados en la medida posible en los idiomas de las poblaciones indígenas y con la participación de las mujeres de cada comunidad.

### **Antecedentes sobre el desarrollo de la Educación Básica, Media y Superior en la Costa Atlántica**

En el proceso de Educación en la Costa Atlántica, es necesario tomar en cuenta las distancias la difícil accesibilidad y la poca atención al equipamiento de las escuelas y a la infraestructura existente, lo cual repercute de manera directa sobre la calidad de la educación, la lengua, la metodología de enseñanza.

El primer conflicto cultural que enfrenta la niña o niño que ingresa al sistema educativo es encontrar textos que no están adecuados a su realidad social y cultural, que responden a una realidad diferente a la realidad social y cultural, que responden a una realidad diferente a la suya y estudian una historia diferente a la que ell@s viven, encuentran que su historia, la de sus antepasados, ni siquiera forman parte de esa historia. Además enfrentan a un profesor, que, independiente

de las calidades que tenga, impone una serie de con estos y trata de prepararlos para enfrentar una vida que no es la suya ni la de su entorno y en la mayoría de los casos en un idioma que no entienden.

Para una estudiante costeña o costeño, es fundamental que la escuela le dé una metodología para su interacción en una sociedad multicultural y multilingüe, una sociedad donde el lenguaje tiene características de estratificación social, de marca social, en la distribución del trabajo y en las posibilidades de desarrollo personal.

La preparación de los propios maestros normalistas tiene sus limitantes ya que son preparados para impartir las clases solamente en español, sin ninguna capacitación lingüística, ni filosofía para la educación bilingüe en su trabajo cotidiano.

Las delegaciones del MEO, solamente están para interpretar y aplicar fielmente los lineamientos y -orientaciones bajadas de la sede central en materia educativa.

Según la evaluación de los servicios de educación pública y privada desde la perspectiva de las comunidades Mayangna (Realidad Educativa IPILC, Octubre 1997), algunos consideran que la educación pública no responde realmente a las necesidades educativas de los educados indígenas debido al sentimiento que muchos experimentan por la obligación a no utilizar su lengua MATERNA y mucho menos algún indicio de manifestación de su cultura y la misma situación de control sobre los estudiantes, obligando a los alumnos de abandonar las aulas por los métodos represivos que usaban los maestros, sumando a esto los altos costos en que el padre de familia tenía que pagar para mantener a un hijo estudiando, pero otros manifestaban que a pesar de lo estricto de los estudios bajo castigos y la discriminación a los indígenas en los años 60 y 70 algunos lograron cursar y completar su primaria obteniendo un conocimiento amplio en el campo educativo y científico, aprendiendo una segunda lengua (castellano) y eso les sirve para poder desempeñarse hoy en día en cualquier campo de trabajo.

En cuanto a la Educación, en alguna medida está más organizada en consecuencia con esta situación y trata de formar egresadas/os que enfrentarán estas características estructurales de la sociedad costeña, pero además trata de orientar sus carreras hacia las diferentes áreas de trabajo de la zona o preparar a las y los estudiantes para que puedan crear espacios de trabajo dentro de las especialidades fundamentales para el desarrollo económico de la región.

A partir de la promulgación de la Ley No. 62 se estableció el Programa educativo Bilingüe Intercultural (**PEBI**) como una unidad independiente de los sub-sistemas de educación para atender la enseñanza bilingüe Intercultural con una unidad

administrativas MECO-Central y subsedes en la Regiones Autónomas, logrando implementar una educación en lengua materna, de primero y segundo grado, posteriormente introducir al estudiante a un programa bilingüe como lengua dos el español, pero a la falta de recursos para darle el seguimiento, a sido limitante, pero las actividades a través de estos años han sido de gran valor, en esta nueva experiencia en la educación.

En estudios sobre la realidad educativa en la Costa Caribe de Nicaragua elaborados por el Instituto de Promoción e Investigación Lingüística y Rescate cultural desde una perspectiva de dentro de las comunidades, en la zona de los miskitos manifestaban ‘que sienten que la educación va de acuerdo al gobierno de turno y no las necesidades del pueblo’ (IPILC, 1997:32)

En el estudio de IPILC refería un Mayangna “La escuela actual ayuda a que los y las jóvenes les pierdan el respeto a los ancianos, a sus costumbres y tradiciones. No prepara a los niños y niñas a vivir en sus comunidades. Los docentes creen que les pueden mejorar los aspectos técnicos y metodológicos de enseñanza además de mejorar los programas y sus condiciones económicas y condiciones de trabajo.”

Los mestizos creen que la educación es positiva y mejorarían sus servicios sino hubiera limitaciones como la falta de pupitres, libros y otros materiales, la diversidad de idiomas dificulta la labor del maestro, sobre todo en la educación secundaria, esto igual afecta a algunos docentes que no dominan a la perfección la lengua castellana.

El elevado arancel en los centros de estudio privado causa molestia en padres de familia.

Otras de las limitantes es el alto índice de desempleo de la población económicamente activa, el 95%, dependiendo de los dictámenes sobre formación de nuevos empleos del gobierno central, a riesgo y caprichos partidarios. (SAIH, FADCANIC, URACCAN 2000, sin publicar)

Los maestros y los trabajadores de la salud son históricamente los mal pagados, el sueldo de un profesor de primaria es el equivalente de U\$ 50.00, cincuenta dólares mensuales, el de secundaria es de U\$60.00, salarios que no cubren ni el 30% de la canasta básica. Considerando la devaluación de la moneda, anualmente un profesor pierde anualmente el 18%, contribuyendo a elevar el nivel de pobreza.

En algunas comunidades de la Cuenca Media se encontró que muchos profesores por el bajo salario que perciben y que les llega con retraso tienen que combinar sus

tareas escolares con la agricultura para poder subsistir, igual les pasa a los alumnos que tienen que ayudarle a sus padres en las siembras y las cosechas. (Propuesta Modelo de Salud 1999 )

Los conflictos armados por el incumplimiento por el gobierno Central, también han afectado la labor educativa.

La falta absoluta de los servicios básicos en las comunidades de difícil acceso es otra limitaste. en la Costa, y donde existen caminos estos están en malas condiciones.

Según el estudio (SAIH, FADCANIC y URACCAN sin publicar) se encontró que las debilidades en el ramo educativo, es el empirismo, esto porque los maestros que titulan en las normales no están dispuestos a viajar a los lugares lejanos, y por otro lado el bajo salario, es la causa de deserción de profesionales de la educación, para desempeñar trabajos mejor remunerados.

La falta de infraestructura, en las comunidades lejanas los comunitarios han construido chozas, como escuelas, sumándose ha esto la falta de programas y materiales escolares, el gobierno solamente construye escuelas donde existe una población de 200 a mas niños en edad escolar, en muchas comunidades lejanas el cuaderno no se puede comprar y muchas veces el alumno abandona la escuela antes de poder. adquirir uno, ya que los comerciantes no se arriesgan a vender estos productos. (lápices, cuadernos etc.)

El sistema de educación en las Regiones Autónomas cubre los tres niveles de educación, la primaria, secundaria y universitaria. El sistema de enseñanza publica solamente están presente donde hay de 80 a 120 niños en edad escolar.

Para el año 1999, en la RAAN, tenían 331 escuelas, de las cuales 122 atendían escuela primaria regular en comunidades muy pobladas, 63 multígrados, 12 primarias completa urbana y 134 rurales.

En ha RAAS para el mismo año existían 365 escuelas, de las cuales 53 atendían primaria regular en áreas muy pobladas, 131 multígrado, 12 primarias completas urbanas, 149 escuelas rurales y 5 de extra edad.

La población descrita de estas dos áreas suman una población de 28,824 estudiantes de primaria en la RAAN, y de 23,678 estudiantes en la RAAS.

La población estudiantil descrita anteriormente solamente cubre los municipios costeros ya que los municipios del Centro Sur-Este en las vecindades de Chontales, y el municipio de Las Minas son atendidos por el Ministerio de Educación Cultura y Deportes. (MECO)

Las instituciones del nivel superior, son recientes, existen dos universidades que funcionan en toda la Costa, URACCAN con cuatro sedes principales: Bluefields, Bilwi, Siuna y Nueva Guinea, además de subsedes en Waspam, San Carlos Río Coco, Bonanza, Rosita, Laguna Perlas, Orinoco y Karawala. CIUM-BICU, es la otra Universidad igualmente reconocida por el Consejo Nacional 'de Universidades (CNU), entre ambas universidades están garantizando la formación de maestros para la educación secundaria, sus carreras están orientadas a las necesidades de la zona y los docentes, principalmente URACCAN, se orienta a la investigación y a trabajos prácticos que tienen que ver con el desarrollo de la región y con la contribución de los elementos fundamentales de la identidad en cada grupo.

### Estudiantes Inscritos Según Sexo

#### Matrícula Global CES· URACCAN

Años	Nº Estudiantes Femeninas	Nº Estudiantes Masculinos
1997	725	547
1998	850	740
1999	1,200	1,120

## RESULTADOS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS en las UNIVERSIDADES

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la investigación. Los datos objetos de análisis se encuentran en los cuadros del anexo 3.

Con la finalidad de lograr los objetivos planteados la encuesta fue dirigida a ambas universidades de las Regiones Autónomas, URACCAN y BICU, y se incluyeron también a tres mujeres de la UPONIC de Nueva Guinea. En Total la población muestra fue de 196 mujeres universitarias. Algunas de ellas no respondieron a algunas de las preguntas. El 65.8 % de las mujeres entrevistadas estudian en la URACCAN y 32.6 % de la BICU. El porcentaje alto de la URACCAN se debió a que la mayoría de las personas encuestadoras estudian en la URACCAN por lo que aprovecharon su tiempo para llenado de boletas en la misma.

La mayor parte de las personas entrevistadas estudian en las carreras de Derecho, Administración de Empresa y Sociología, en ese orden con 18.9%, 17.3 y 15.8 por ciento respectivamente.

Un segundo bloque de carreras de estudio de las personas entrevistadas está conformado por estudiantes de Ciencias Sociales., Computación y Ciencias Naturales con 9.7%, 6.1 % y 5.6% respectivamente.

El 64.3, % por ciento de la población entrevistada son mujeres que están in en los tres primeros de las universidades, dejando sólo un 24.5% por ciento de finalistas de 4to. y 5to. Año. Más adelante se muestran respuestas que pueden deberse a la razón de que estas estudiantes aún no tienen una claridad sobre su futuro, cosa que sí podrían tener las de mujeres que cursan Cuarto y Quinto año.

De las mujeres entrevistadas el 53.1 % son mestizas. Le siguen las Miskitas y Creoles en ese orden, con 23% y 13.3 % respectivamente. No se entrevistó a ninguna mujer de la etnia Rama. Esta escogencia fue al azar y proyecta la estructura femenina de la población estudiantil. Hay que considerar que el resultado es al nivel de todos los recintos por lo que también se refleja la estructura de la población en la Regiones Autónomas.

De manera similar al cuadro anterior las entrevistadas expresan que su lengua materna es correspondiente a su identidad étnica. El 60.7 % de las mujeres señala el idioma Español como su primera lengua, el 23.5 % expresa que su idioma materno es el Miskito y el 14.8% dice que es el inglés.

La influencia del idioma Español como segunda lengua se proyecta entre las mujeres entrevistadas lo cual concuerda con el hecho de que esa es la mayoría étnica en las Regiones Autónomas. De igual manera ocurre con el idioma Miskito ya que el 10.7% de las mujeres entrevistadas indican como su segunda lengua y el Creole con 5.6%. Es interesante observar que ninguna mujer indicó que su segunda lengua fuese el Sumo-Mayangna. Con el caso Garífuna y Rama son lenguas que están en peligro de extinción, aún cuando se están haciendo esfuerzo por parte de la URACCAN para revitalizar las mismas. Un 53.1% de las mujeres entrevistadas no contestaron la pregunta. Respecto al estado civil de las mujeres entrevistadas el 66.3% indica que son solteras; un 19.4% dicen ser casadas y un 10.7% acompañadas. Entre viudas, divorciadas y separadas apenas se llega al 2.0%.

A pesar de los resultados reflejados en el párrafo anterior que indican que el 66.3% son mujeres solteras, sólo el 44.3 % dicen no tener hijos. Uno podría deducir que la diferencia de 22% son madres solteras.

Del total de la muestra de 196 mujeres entrevistadas 13.3 % expresó tener alguna carga familiar adicional a los hijos que ya tienen. La mayoría 86.7% indicaron no tener esa carga adicional.

Respecto a la pregunta: ¿a que edad tuvo su primer hijo? El 44.4 % de las mujeres no respondió, Esta respuesta es consistente con la respuesta de aquellas que expresaron que no tenían ningún hij@ y que es del 43.4%. Un 25.5% de las mujeres dijeron haber tenido su primer hij@ entre los 18 y 25 años de edad.

El 45% de las entrevistadas no contestaron a la pregunta de que si interrumpieron sus estudios durante el embarazo. El 31.1 % contestaron sí y un 23.5% contestaron con un no.

Cuando se les preguntó sobre las razones para haber abandonados sus estudios durante el parto el 84.2 no contestaron. Un 9.7% indicaron que por el embarazo mismo, 2.6% expresaron que se retiraron por “achaques”y un 2% por regresar a casa por no ser del recinto en donde estudian.

Un 29.6% afirman haber abandonado los estudios inmediatamente después del parto.

un 24% expresaron no haber abandonado sus estudios. El 46.4% no contestaron la pregunta.

Las razones de abandono post parto fueron: 9.7% por el bebé, 1.5% por el trabajo y 0.5% por enfermedad. El 88.3% no contestó la pregunta. Cuando se les preguntó sobre empleo el 59.7 % de las mujeres contestaron que disponen de empleo. 36.7% dice no disponer de trabajo y solamente un 3.6% no contestó la pregunta. Esto refleja un alto porcentaje de mujeres estudiantes trabajadoras.

De las mujeres entrevistadas el 18.9 % dicen ser trabajadoras por cuenta propia. Un 32.1 % expresan NO trabajar por cuenta propia y un 49% no contestaron la pregunta.

De las mujeres entrevistadas 45.4% dicen trabajar a tiempo completo, y 21.4% a medio tiempo. Un 33.2% no contestaron la pregunta.

Cuando se les preguntó sobre el tipo de actividad en que se desempeñan el 51 % No contestó a la pregunta. Un 15.3% dicen ser maestras (se supone que de escuela primaria). Un 7.2% dicen trabajar en cargos de administración y supervisión. El

resto de las entrevistadas dicen laborar en actividades como secretarias (4.1 %), recepcionistas (1.5%), locutoras (3.1 %), Amas de Casa (2%), Contadoras (2%), etc.

Los sectores de trabajos de las mujeres entrevistadas son: 34.7% en sector servicio, 13.8% trabaja en el comercio y un alto 41.3% no respondió a la pregunta.

El 3.29 % de las entrevistadas expresaron trabajar en las estructuras del Estado. Un 18.9% dicen trabajar en la empresa privada. Un 40.3% no respondió a la pregunta. Ese 40.3% que no contesta es consistente en no responder con la pregunta anterior ya que 41.3 no contestó cuando se le preguntó el sector en donde trabaja. Pareciera ser que más o menos el 40% de las mujeres universitarias no trabaja.

Ese porcentaje de personas que no contestaron continúa apareciendo en la siguiente pregunta de que si toman decisiones en su lugar de trabajo. El 42.3% no contestaron, el 40.8% contestaron que sí toman decisiones en su puesto de trabajo y un 16.8 expresaron que no toman decisiones.

Respecto al ingreso personal mensual, un 34.2% no contestó. Un 65.9% expresa recibir algún ingreso entre C\$1,000 y más de C\$3,000. Un 51.1% están en el rango de percibir ingresos mensuales de C\$ 1000 a C\$ 2,000 un 10.7% manifestó que sus ingresos mensuales son de C\$ 2,000 a C\$ 3,000 y el 4.1% restante manifestó que sus ingresos mensuales son de C\$ 3000 mensuales.

En cuanto al ingreso familiar mensual un alto 58.2% no contestó a la pregunta, el 7.7% dijo percibir menos de C\$1,000 mensual, un 8.2% refiere percibir entre C\$1,000.00 y C\$2,000.00 el 13.8 % recibe entre C\$2,000.00 y C\$3,000.00 mensual, el restante 12.3% de las entrevistadas manifestaron que sus ingresos son de C\$3,000.00 o más.

A la pregunta de origen de otros ingresos un alto 86.2 % no contestó. Un 2% de las entrevistadas manifestó que sus ingresos provenían de parientes cercanos; de los parientes embarcados sólo un 7.7% de las estudiantes entrevistadas recibe apoyo económico. El 1 % de ellas recibe apoyo de los hij@s. El 1 % manifestó que el origen de los ingresos era por horas extras en sus trabajos. El 1.5% de las entrevistadas realizan trabajos extras y el 0.5% lo reciben de demanda alimenticia.

En caso de las mujeres que no trabajan un 17.3%- respondió que sus estudios los costean con ayuda los padres. El 6.1 % reciben ayuda de otros parientes cercanos, mientras que el 5.1 % reciben apoyo del marido. El 1.5% de las mujeres realiza trabajos temporales para sostener sus estudios, el 0.5 % vende enchiladas, el 2.6% trabaja por cuenta propia, el 7.1 % estudia con beca y el 59.7% no contestó a la pregunta.

Al preguntarles si estaban afiliadas a algún partido político el 95.4% no contestó. Un 2.6% de ellas dijo ser del FSLN y el 2% a ningún partido.

Respecto a la afiliación religiosa el 13.3% dijo ser católica, el 2% evangélica, el 4.6% Morava. El 80.1 % no contestó a la pregunta. También se les preguntó sobre afiliación a otro tipo de organización a los que el 93.9% no respondió. Un 3.5% respondió que están en organización de maestras. Un 0.5% está afiliada a alguna organización de mujeres. Una persona (0.5%) mencionó estar en la Alcohólicos Anónimos. Así como un 0.5% mencionar estar en alguna Hermandad. Un 1% señaló estar en organizaciones indígenas como SUKAWALA un 0.5%, y en el MUC un 0.5%. El 61.22 % dijo tener casa propia, el 19.9% que no poseían casa propia, y el restante 18.9% no contestaron a la pregunta.

Respecto al pagos de alquiler de vivienda el 52.6% respondió que no pagaba. El 6.6% manifestó que sí, y el 40.8% no respondió. Habría que profundizar más en este tema ya que se estima que al nivel nacional existe un alto déficit de vivienda.

A la pregunta de que si vive en casa de otra familia, el 53.1 % contestaron que no. El 18.9% respondió que si viven en casa de otra familia mientras que el 28.1 % no respondió.

A la forma de posesión de la casa un alto 95.4% no respondió. Un 2.6% respondió que la casa en que habitan es de sus padres. El 0.5% dijo que eran internas en alguna Universidad; el 0.5% que la vivienda es de su suegra, 0.5% que estaba posando, y un 0.5% que vive en casa de una amiga.

Al preguntarles si tenían apoyo familiar para cuidado de sus hijos cuando estudia, el 37.8% respondió que sí, un 13.8% contestó que no cuenta con apoyo para el cuidado de los hijos y un 48.5% no respondió a la pregunta.

A la pregunta de que si alguna vez han vivido situaciones de marginación, un 8.7% contestó que sí. Estas se expresaron de la siguiente manera: bajo situación de humillación un 1.5%; el 2% se han sentido excluidas de alguna manera; el 1.5% ha sufrido situaciones por racismo; un 1 % acoso sexual, y un 1.5% ha sentido falta de compañerismo. Un 31.3% no quiso responder a esta pregunta. Esto último pudiera considerarse como que no han experimentado alguna forma de discriminación o que no desean hablar de ello.

A los hábitos de estudio el 21.4% respondió que acostumbran a leer las clases, esto está referido a leer las notas que toman en las clases. Un 14.3% estudia en

grupos; el 10.2% estudia de noche; un 7.7% estudia en sus tiempos libres; un 4.6% manifestó hacer resumen; un 5.6% estudia sola; otro sólo un 4.6% de las mujeres estudia a diario; un 4.6% estudia escuchando música; el 2.6% estudia por las mañanas, un 2.6% estudian durante los fines de semana, un 1.5% tres veces por semana, un 5% respondió que estudian con grabadora (0.5%), las que estudian sólo para los exámenes es 1%, en la computadora (0.5%), de madrugada (1%), enfrente al televisor (1%), el 16.3% no respondió a la pregunta. Esto da una idea de las diversas maneras de estudiar y que no existe una sistematización de esta práctica.

A la pregunta de cuantas horas dedica para estudiar el 39.3% manifestó entre 2 a 3 horas. Un 23% dedica de 3-5 horas. El 21.9% estudia menos de dos horas diarias, un 1% respondió que dedica mas de 8 horas. Una mínima parte, el 5.1% dedica de cinco a ocho horas a los estudios y el 9.7% no respondió.

El 54.1% considero que era insuficiente las horas que se le dedicaba al estudio, el 40.3% considero suficiente las horas dedicadas al estudio, y un 5.6% no respondió.

Las razones expresadas para no poder dedicar más tiempo al estudio son: el trabajo (33.2%); el 21.9% expresó que no hay tiempo; el 12.2% argumentó que la falta de estudio se debe a 1 hogar y a los hij@s. El 11.7 no respondió sobre la pregunta.

Entre los motivos de por que no dedican más horas al estudio individual los datos reflejan la misma situación expresada en el párrafo anterior. El trabajo, los hijos y el hogar suman 28.6% fueron los argumentos de mayor peso.

Respecto a los lugares escogidos para realizar los estudios se mencionan: la casa en un 76.5070. El 6% menciona estudiar en la Oficina. El resto de las entrevistadas mencionaron lugares variados como la biblioteca (4.1%); La universidad y la casa de una amiga 1.5% cada una. Un 6.1% de las entrevistadas no respondieron.

Un 84.2% expresó que las asignaturas que están recibiendo le serán de utilidad para su profesión. Un 9.7 cree lo contrario y un 6.1% no respondió a la pregunta.

Un 73.5% de las entrevistadas expresaron que la disponibilidad de literatura para sus estudios es de alta (44.9%) y media (28.6%). Por otro lado el 18.9% considera que esa disponibilidad es baja e inexistente.

Respecto a las becas: el 24% expresó disponer de becas y un 66.8% de ellas dijo no disponer de becas. Un 9.2% no respondió.

El 77% de las mujeres entrevistadas expresaron necesitar becas.

Al preguntarles si conocen quien o quienes proporcionan becas el 76.5% no respondió. Eso refleja un alto nivel de desconocimiento de la existencia de programas de becas ya que en pequeños porcentajes otras mujeres mencionaron al menos 7 fuentes diferentes aparte de la URACCAN y la BICU. Un 9.7% mencionaron a la URACCAN. Un 3.6% dijo conocer de la BICU y en la misma proporción de SAIH/Noruega.

Un 17.3% de las mujeres dicen que disponen de beca por contar con insuficiente ingreso. Un 49.5% no respondió. Un 7.7% dijo que para no depender de los familiares Ninguna hizo la relación con los resultados de estudios como son ligar la beca a las calificaciones. Los argumentos van más por el lado de las dificultades económicas.

Entre las personas que expresaron no disponer de beca un 10% no necesitarlas y los argumentos fueron: otros la necesitan más, yo puedo pagar, tengo empleo etc.

Los tipos de gastos que necesitan las becadas son: todo (31.6%), para cubrir gastos bibliográficos (12.8%), Gastos universitarios. (43.4%)

Al preguntar sobre la perspectiva de trabajo el 73% respondió que esperan encontrar trabajo cuando egresen. Un 19.9% expresó lo contrario.

Las razones de esa gran esperanza de encontrar trabajo la basan en: Por disponer de conocimiento (19.4%), ser optimista (11.7%), por estar capacitada (9.2%). Un 29.1 % no respondió a pregunta.

Las razones de NO encontrar trabajo las expresaron en: politiquería (1%), mala paga y desempleo (1%), dificultad de encontrar trabajo (8.7%).

Sobre las preferencias de trabajo las mujeres expresaron que en cualquier cosa de la carrera (25%), el 12.8 % indicó preferencia por administración y un 11.7 por docencia.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Las mujeres de la Costa Caribe Nicaragüense que estudian en las instituciones universitarias regionales como son URACCAN y BICU han participado en una encuesta para determinar su situación ante el sistema. Con este estudio se ha tratado de intensificar aquellos factores que facilitan o obstaculizan el avance de la mujer costeña en sus estudios universitarios y en el acceso al poder local o regional.

A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Existe en las universidades costeñas una diversidad étnica femenina pero hay que hacer más esfuerzo para integrar a Sumus Mayangna y Garífunas

Un alto porcentaje de mujeres universitarias, son madres con hijos por lo que se requiere apoyarlas en el cuidado de niños y becas para ofrecerles más tiempo al estudio.

Así mismo hay que facilitar las condiciones de infraestructura (en la universidad y fuera de ella) y condiciones económicas para aquellas mujeres que se embarazan durante el estudio, apoyarlas para que no se retiren.

Serla interesante que las Universidades puedan embarcarse en un programa de auto-construcción de vivienda, financiadas a bajo costo para las mujeres madres solteras que sea auto-sostenible que se proyecte a beneficiar a otras mujeres en el futuro.

Lo anterior facilitaría las condiciones para el estudio. Existe una gran tendencia de las mujeres hacia estudiar ciencias sociales. Seria interesante estudiar las causas de la misma y conocer las tendencias futuras.

debe dar mayor énfasis a charlas libres sobre educación sexual y facilitar las condiciones para que las mujeres universitarias participen.

Dada la poca afiliación que han mostrado las mujeres a militar en organizaciones políticas o de otro tipo, sería importante profundizar en los motivos.

Los registros estadísticos de las Secretarías Técnicas deben de diseñarse de manera que se refleje la realidad y la participación de las mujeres.

Las universidades deben hacer actividades de obtención de fondos locales para adquirir becas para las mujeres. También deben divulgar y someter a competencia en función de las calificaciones de estudio.

Deben establecerse programas que eleven la auto-estima de la mujer como tal, además de proyectarla como mujer profesional debidamente preparada.

En cada carrera universitaria debe incluirse una materia de estudio relacionada con la teoría y práctica de enfoque de género.

Las investigaciones de ambas universidades deben de comprender al menos un 30 por ciento de temas relacionados con la situación y la posición de las mujeres ante la sociedad costeña.

Documentación relacionada con género debe ser incorporada a las bibliotecas.

Las universidades deben promover fuertemente el deporte especialmente de aquellas actividades en donde la mujer pueda desempeñarse, tales como voleyball, natación, softball y otros.

Facilitar una red de mujeres ínter-campus e ínter-universitaria costeña.

Al nivel de las escuelas de secundaria las universidades deberían iniciar trabajo de reclutamiento para elevar el índice de matrícula femenina.

Se debe de velar para que la población docente esté debidamente balanceada, con enfoque de género.

Las mujeres profesionales costeñas deben ser motivadas y facilitar las condiciones para quedarse en la región y asumir puestos de dirección.

Las universidades costeñas deben hacer suya la tarea de definir una estrategia para el desarrollo de la mujer costeña. La creación de un Instituto para la Mujer Costeña es una idea que podría fortalecer esa acción.

Ese instituto podría elaborar planes y propuestas para incidir en las instancias de toma de decisión en el gobierno regional y nacional.

## **BIBLIOGRAFIA**

Información Estadística de los Centros de Educación Superior de Nicaragua  
Miembros del CNU 1995-1996.

CNU consejo Nacional de Universidades. República de Nicaragua. Managua,  
Nicaragua 1998.

Mortalidad Materna .Un análisis de las Muertes Ocurridas en Nicaragua en 1998  
INSA-UNICEF Managua, Nicaragua Septiembre 1999

Genero y Universidad Lic. Jacoba Dávila Molina Siuna, Nicaragua 1999.

Constitución Política de Nicaragua Managua, Nicaragua

Informe Final sobre Necesidades Lingüísticas del estudiante de la Costa Caribe Nicaragua para la elaboración de un Currículo de idiomas Jane Freeland y Guillermo McLean. Managua, Nicaragua

Demografía Costeña CIDCA, 1982

Realidad Educativa IPILC-URACCAN Octubre 1997

Propuesta Modelo de Salud en la Cuenca Media del Río Coco Delia Cunningham 1999

Poder Local y Gestión Descentralizada La necesidad de Fortalecimiento Local 11. Experiencia de los Pueblos Indígenas y comunidades étnicas que habitan en las Regiones Autónomas de la costa caribe de Nicaragua Carlos José Alemán 1999.

Proyecto del Corredor Biológico del Atlántico CBA Junio 1997

Indígenas 2000, Seminario Internacional Acceso a la Educación Técnica y Superior de los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas URACCAN, Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense Bilwi/Kamla, 13-17 de Octubre 1999

Patrones Demográficos de la Población Mestiza en Bosawas y su área de amortiguamiento CONSULPLAN SA 1996.

# La Hora del balance PROYECTO GÉNERO CIIR URACCAN Mayo a Octubre 2000

Nadine Jubb  
Socorro Woods

## Introduccion

Este es el informe de Proyecto Género entre URACCAN Bluefields y CIIR (instituto Católica de Relaciones Internacionales) de mayo a octubre 2000. Este proyecto es concebido del compromiso institucional expresado por la dirección central de la universidad de tener un enfoque de género y el compromiso del CIIR de apoyar técnicamente a la universidad. Este período de 6 meses fue concebido para dar continuidad al trabajo que se realizó en 1999 con la presencia de Gabriella Rast, cooperante de CIIR quien falleció en un accidente aéreo en julio 1999. Tiene visión de mediano plazo, esta fase siendo una etapa preparatoria para diseñar una política de género para el recinto que introducirá género como eje transversal de la institución.

Consideramos que el proyecto ejecutado en estos seis meses es el comienzo de un esfuerzo a mediano plazo para diseñar y ejecutar género como eje transversal de URACCAN Bluefields. Valoramos que fue todo un éxito por la participación y respuestas que recibimos de todos las y los participantes en las distintas actividades, Incluyendo la presentación de nuestras conclusiones. Una de las actividades más importantes que ayudó a alcanzar este logro fue la sede de talleres consultivos que realizamos con casi todos los sectores de la familia URACCAN con el fin de conocer sus intereses y preocupaciones actuales de cómo introducir género como eje transversal en la institución. Se les impartió herramientas y técnicas prácticas con el fin de sensibilizar a todos y todas sobre la desigualdad de género en la sociedad en general y las implicaciones de esto para la institucionalización de género en URACCAN.

El propósito de este informe es recoger los resultados de las actividades realizadas en estos meses que sirven tanto como memoria como para una guía en las próximas etapas de esta iniciativa y cualquier otro esfuerzo en la universidad para trabajar el enfoque de género. Razón por la cuál este mateñal contiene un marco analítico algo extenso sobre transversalidad en organizaciones, sus beneficios y responsabilidades (accountability). Recoge una sistematización de experiencias previas en el recinto de trabajar el enfoque de género además de los principales resultados y lecciones aprendidas. Se concluye con recomendaciones para futuras acciones en la universidad en base a esta experiencia.

## Antecedentes

La universidad URACCAN en el papel de forjadora de una nueva sociedad costeña, se plantea la apertura de nuevas páginas en la lucha por fortalecer y garantizar una sociedad más equitativa. Por eso mismo ha venido trabajando el tema de género desde hace casi cuatro años con las mejores intenciones de asegurar la plena participación de mujeres y hombres en condiciones de equidad en el desarrollo sostenible y la consolidación de la autonomía regional.

Hemos venido trabajando el tema de género de una manera muy particular, con el fin de promover la participación de las mujeres en el marco de la equidad de género y etnia. Por diferentes razones veníamos realizando actividades puntuales como seminarios-talleres, encuentros, cursos intensivos, etc. Muchas de estas actividades se realizaron en coordinación con otras instancias como son: Grupo Jurídico Internacional de Derechos Humanos, la Asociación de Mujeres Afro-cañbeñas y el proyecto de Agua y Saneamiento de Bluefields. En gran parte nuestro interés fue de contribuir a la sensibilización de la población sobre la situación real del sector más desprotegido de la sociedad -las mujeres.

Como universidad procuramos desde un inicio trabajar con un amplio sector de la población, especialmente en los sectores donde se trabajan con proyectos y programas de desarrollo, ya que en la mayoría de los casos estos proyectos no cuentan con un enfoque de género. Lo cual implica que no hay igual participación ni beneficios para mujeres y hombres. En cada una de estas actividades contábamos con la participación de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, representación de las distintas etnias en la mayoría de los casos, como también con la participación de líderes comunales hombres y mujeres.

Un buen ejemplo de estas actividades fue ejecutado a Finales del 1997 cuando planificamos una primera actividad (un seminario-taller) con instituciones locales y representantes de las comunidades, con el fin de consultar y la vez verificar posibles necesidades e intereses que pudieran tener las diferentes instancias. En base al mismo diseñamos el curso de 1998. En esta actividad logramos muy buena participación como respuestas a nuestras inquietudes, que en efecto sirvió para diseñar lo que llamamos la cátedra de género.

La cátedra de género se implementó bajo la modalidad de encuentros mensuales de tres días, por ocho meses consecutivos. En términos generales la experiencia fue buena, aunque nos encontramos con algunos subllajas como inestabilidad en la continuidad de la asistencia, por razones varias. Algunas instituciones no

demonstraron suficientemente flexibilidad para que sus trabajadores estuvieran mensualmente en la cátedra. Esto tuvo su impacto en el curso, ya que la modalidad implicaba al final la entrega de un Diploma y la inestabilidad en la asistencia complicó decisiones en la asignación del mismo. Otras de las instituciones tuvieron presencia bastante continua pero con diferentes personas, que ciertamente limitó o sesgó el aprendizaje.

Entre otras de las actividades puntuales realizadas con estudiantes, especialmente los y las de sociología sobresalieron algunos encuentros como son, Género y Desarrollo, Desarrollo Rural con Enfoque de Género y Mujer y Religión. Los y las participantes demostraron muy interesados/as en los temas impartidos, hablando de sus experiencias personales como de sus conocimientos del tema. Comentaron y sugirieron que estos encuentros fueran más frecuentes, y si posible incluir a más jóvenes.

La experiencia de trabajos con los y las docentes fue muy distinta. Generalmente aceptaban la invitación aunque en el último momento no llegaban por priorizar otros trabajos y actividades. En el caso de los docentes hombres siempre hubo un sentido de creer que lo de género es asunto de mujeres. Hoy podemos observar que hay cambios en este sentido, posiblemente por el compromiso de la institución expresado por la dirección central de la universidad.

Como universidad de las puertas abiertas no es suficiente tener presencia únicamente en el recinto, nuestra meta de siempre es la región y a todos los niveles de la población. Razón por la cuál el programa de género nunca fue una excepción, se trabajó el tema de género en extensión universitaria hacia la cuenca de Laguna de Perlas.

El método utilizado en las diferentes actividades ha sido flexible, pero generalmente fueron Evaluación Rápida y Participativa, que permitió a los participantes reflexionar sobre la situación de la mujer y fomentar una conciencia de grupo.

De cada una de estas actividades hemos aprendido algo nuevo, las reflexiones con los participantes, observaciones, las recomendaciones de cada taller y encuentro son elementos que nos han servido para mejorar nuestro trabajo cada vez más. Nos damos cuenta que no es suficiente seguir predicando sino también liderar por dar el ejemplo. Justamente por eso definimos la cooperación con CIIR desde 1999 para trabajar en la Institucionalización de género en URACCAN Bluefields.

## Marco Analítico

### Organizaciones y género: lecciones desde la práctica en género y desarrollo

Esta sección no pretende ser una reseña analítica exhaustiva de la literatura que existe sobre organizaciones y género, Más bien presenta las técnicas y herramientas que se ha utilizado en la práctica de Género y Desarrollo (GED) para transformar instituciones en ser sensibles a género que han sido comprobados por agencias de cooperación para el desarrollo en el norte e instituciones (gubernamentales y no gubernamentales) en el sur. Forman la base conceptual y técnica para la consulta realizada en esta fase. Una lista completa de los documentos utilizados se presento en el Anexo No. 1, dónde subrayamos los documentos que tienen guías de preguntas que se puede aplicar a la hora de hacer el diagnóstico de género.

La institucionalización de género es una preocupación que ha recibido más atención en los últimos diez años. Se puede considerada como una extensión y profundización de la misma búsqueda de equidad para mujeres y hombres que ha sido el objetivo fundamental desde que se comenzó a trabajar Mujeres en el Desarrollo (MEO) en los años 1970s. En su corta historia, la práctica y teoría de mujeres, género y desarrollo (MEO y GEO) se ha enriquecido a través de los grandes cambios en su análisis y aplicación. Al comienzo el MEO se enfocaba sobre cómo incluir las mujeres en el desarrollo, donde se presumía que las mujeres no participaban en el modelo cominante de esta época, la modernización<sup>1</sup>. Se criticaba este enfoque por no considerar los sesgos de género entre mujeres y hombres por un lado y por otro, por contemplar mujeres como anexo solamente. Es decir que la atención a mujeres era algo agregado a la meta principal: el desarrollo económico. A pesar de estos limitantes, tiene la fortaleza de visualizar la participación específica de mujeres. La segundo escuela (que tiene varias subdivisiones) es lo del Género y Desarrollo (GEO), que constató que el problema no era la falta su inclusión como decía el MEO, sino la manera y objetivos de su inclusión y el modelo de desarrollo mismo. Esta escuela se basa en un análisis de las diferencias comparativas entre hombres y mujeres. Aporta también a una nueva visión de desarrollo, que argumenta que transformar las relaciones genéricas hacia la equidad, como transformar las diferencias étnicas, raciales y otras que también son reflexiones del poder desigual en la sociedad, es un sine qua non para el desarrollo sostenible. Significa que los

---

<sup>1</sup> Eva M. Rathgebcr, 1989. "WID, WAO, GAD: Trends in Research and Practiee," Pearson notes (Oollhouse University. Canada). 4:3. 2-6.

términos de desarrollo han cambiado desde un marco meramente económico hacia un marco socio-económico, político y ambiental.<sup>2</sup>

A finales de los años 1980 surgió la preocupación para la planificación del desarrollo y las grandes agencias financieras como blancos para lograr la equidad de género<sup>3</sup>. En los años 1990 se fortaleció este campo dentro del GED buscando cómo tener género como eje transversal en las organizaciones gubernamentales y no gubernamental de desarrollo, para de esta manera asegurar su integración en las prácticas y proyectos de estas organizaciones. Un primer debate alrededor de sí se debe contemplar programas y oficinas específicas para mujeres con expertas en la temática o integrar el enfoque de género en todos los proyectos, donde todo el personal es capacitado en el enfoque de género. Los puntos de discusión giraban alrededor de la visibilidad de las mujeres y el sub-financiamiento para proyectos de mujeres en el pasado. Otro punto de debate era si las mujeres realmente querían entrar en el círculo de poder (mainstream en inglés) por ser demasiado intransigente en el desequilibrio del poder versus la lucha por acceder a estos espacios para luego transformados. Otras consideraciones tienen que ver con la modalidad de institucionalizar género, por ejemplo por integrar mujeres, sus experiencias y perspectivas o por cambiar el paradigma mismo del desarrollo (agenda setting en inglés). Hoy en día el consenso es alrededor de ver los diferentes puntos de debate como complementados, no mutuamente exclusivos, y por ende utilizar una variedad de estrategias y métodos para lograr en la práctica en desarrollo sostenible y equitativo.

## **B. Definiciones**

Existen varios términos para hablar del asunto - "género como eje transversal," "Institucionalización de género". "Organización sensible al género y en inglés gender mainstreaming. La diferencia entre los términos no es tan importante como entender hacia que apuntan la transformación de las relaciones de poder desiguales que obstaculizan el desarrollo sostenible y equitativo. Aquí presentamos dos definiciones, en inglés y en español.

---

2 Caroline O.N. Moser, 1993, *Gender Planning and Development*, New York:

3 Ver los siguientes documentos: Mardy Macdonald, Ellen Sprenger, and Ireen Dubel, 1997, *Gender and Organizational Change: Bridging the Gap between Policy and Practice*. Amsterdam: Royal Tropical Institute; Mary Anderson, 1993. *Focusing on Women: UNIFEM's Experience in Mainstreaming*, New York: UNIFEM; and Karen Levy, 1996. "The Process of Institutionalizing Gender in Policy and Planning: The Web of Institutionalization." Working Paper No. 47, London: Development Planning Unit, University College London.

La transversalidad de género (conocido en inglés como *mainstreaming*) significa que se debe prestar atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo. La transversalidad de género no significa únicamente el asegurar que las mujeres participen en un programa de desarrollo previamente establecido. También pretende asegurar que tanto las mujeres como los hombres participen en la definición de objetivos y en la planificación de manera que el desarrollo cumpla con las prioridades y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. Por lo tanto, contemplar la igualdad en relación con los análisis, las políticas, los procesos de planeamiento y las prácticas institucionales que establecen las condiciones globales para el desarrollo.

La transversalidad de género requiere que se haga un análisis del impacto que puedan tener las intervenciones de desarrollo en las mujeres y los hombres en todas las áreas del desarrollo social. Dicho análisis se debe realizar antes de que se tomen decisiones importantes en relación con las metas, estrategias y distribución de recursos.<sup>4</sup>

What ... is mainstreaming all about?

The mainstream usually is defined as the place where choices are considered and decisions 'made that affect the economic, social and political options of large numbers of people. It is where the action is. It is where things happen. This mainstream largely has been occupied and contrasted by men. Men predominate in positions of political power. They hold more offices; sit on more legislative councils and direct more governmental agencies than women. Men predominate also in positions of economic power. They direct more companies, sit on more boards, have access to a broader spectrum of jobs and earn more income in every occupational level than women.

Thus, the idea of mainstreaming women is fundamentally about equality. It is about power as much as it is about projects; it is about politics as much as programmes.<sup>5</sup>

Ambas definiciones hacen énfasis en vados puntos. El más importante es de siempre tener la perspectiva sobre las diferencias de poder entre hombres y

---

4 "Woroniuk, B., H. Thomas y J. Schalkwyk. 1997. *Gender: The Concept, Its Meaning and Uses*. Traducido por Lorena Aguilar. Department of Policy and Legal Services. Stockholm: SIDA. Citado en *Develando el Género: Elementos COJ* Ceptuales básicos para entender la equidad. Sede 'Hacia la Igualdad' No. 9. San José: Absoluto, 36

5 .. 5 Mary Anderson. 1993, *Focusing on Women: UNIFEM's Experience in*

*Mainstreaming*, New York: UNIFEM, 5.

mujeres con la meta de la equidad. También señalan la importancia de ver el horizonte extendido de todos los diferentes ámbitos y temas donde hay que indagar para asegurar esta equidad. Una tercera característica de ambas definiciones es la idea que el desarrollo en sí requiere de la participación equitativa de mujeres y un análisis de género en todas las áreas, con su transformación.

Hay tres conceptos interrelacionados que son claves para hacer análisis con enfoque de género de las políticas Neutro al género, ciego al género y sensible al género. *‘Neutro al género’ se refiere a políticas específicas o ámbitos que se presume que la identidad o análisis de género no es relevante. Por ejemplo, muchas veces se cree que los presupuestos nacionales son ‘género-neutro’ porque los números y la economía no son cosas sociales que tendrán que ver con género. Sin embargo se ha mostrado que el género es aplicable a la economía y todos los otros ámbitos de la Vida humana. En el caso de la economía, economías feministas han calculado el valor del trabajo reproductivo no-remunerado (en la casa y en la comunidad) por mujeres y cómo esto influye en el cálculo del Producto Interno Bruto y la pobreza,<sup>6</sup> entre otras cosas. Al fin y al cabo, las políticas que se supone ser ‘neutras al género’ son más bien ‘ciegas al género’ lo que significa que determinada política no fue diseñada con una perspectiva de género para analizar cómo contribuirá a mantener o cambiar (mejorar o empeorar) las relaciones desiguales de género. Una política que es ‘sensible al género’ aporta al cambio hacia empoderamiento de las mujeres y la reducción de las brechas entre hombres y mujeres. La manera más efectiva de lograr esta meta es de definir objetivos, resultados esperados e indicadores específicos para poder monitorear y evaluar la implementación de dicha política.*

### **C. algunos elementos técnicos**

Queremos destacar los siguientes elementos técnicos que, en base a nuestra lectura de los documentos secundados y la experiencia práctica de trabajar género en URACCAN en el pasado y a lo largo de estos seis meses, nos parece fundamentales para institucionalizar género como eje transversal en URACCAN.

#### **1. Los mitos sobre género y organizaciones**

Identificamos cuatro mitos importantes sobre género y organizaciones. Cada uno crea una falsa dicotomía-entre elementos que en la realidad son complementarios y unidos 7e.

---

6 Renzl, María Rosa y Sonia Agurto. 1997. 'la esperanza tiene nombre de mujer la economía nicaragüense desde una perspectiva de género. Managua: FIOEG.

El primer mito separa el ámbito público del ámbito privado, argumentando que las instituciones son de orden público y, por ende, no tienen nada que ver con el ámbito privado o doméstico. Eso ignora el hecho que las organizaciones modernas y humanizadas toman en cuenta las vidas de las personas fuera de la organización. Son flexibles para que los hombres y mujeres puedan cumplir con su trabajo de cuidado y manutención en la casa y la comunidad así que el rol y funciones reproductivos de las mujeres. Por ejemplo, significa un horario flexible tanto para padres como madres para llevar sus hijos de la escuela.

Un segundo mito divide las estrategias y políticas institucionales en dos: las de género como eje transversal y las de programas especiales. Los mitos nos dicen que el programa especial es solo para mujeres, mientras el eje transversal tiene que ser la responsabilidad única de una mujer especialista en la temática. En la realidad estos dos tipos de estrategias son complementarios y se refuerzan mutuamente. En vez de marginar el género, hay que reconocer que tiene que ver con hombres y mujeres. El/La agente de cambio-organizacional (a veces llamada/o 'el punto focal') solo debe guiar y facilitar los procesos de cambios, mientras todo el personal debe ser capacitado en género para poder ser responsable para la incorporación del enfoque de género en su propio proyecto o área. No se puede lograr ninguna de estas estrategias sin el compromiso político comprobado de la máxima autoridad de la institución, ni tampoco los suficientes recursos humanos, materiales y financieros.

El tercer mito demarca la diferencia entre el género como asunto político y asunto técnico, privilegiando la parte técnica e ignorando la parte política. Sin embargo si separamos los dos no podemos lograr ni el uno, ni el otro. Solo tienen relevancia si son aplicadas para equilibrar las relaciones desiguales de poder generico. institucionalizar género significa transformar estas relaciones a todos los niveles para lograr que las necesidades e intereses de las mujeres son representados en la asignación de recursos, la toma de decisiones, las políticas laborales, etc.

El cuarto mito categoriza el género como un aspecto social y lo separa de los aspectos técnicos de las ciencias naturales puras y aplicadas, tanto en la universidad como en proyectos de desarrollo. En la realidad los aspectos técnicos pierden su contexto y propósito si no toma en consideración los aspectos sociales, incluyendo las relaciones de género porque la razón de ser de la tecnología es su aplicación por personas. Hay que preguntar ¿Quién va a utilizar esta tecnología? ¿Cuáles son las repercusiones de esta tecnología más allá de su uso específico? ¿ Cuáles conocimientos y de quienes se tomo en cuenta en el análisis de los problemas y las soluciones? Por ejemplo, muchos proyectos de agua potable han encontrado que al introducir

pozos en la comunidad las mujeres pueden recibir beneficios y limitantes. Por un lado, ya no tienen que caminar tanto para buscar agua, ahorrando tiempo para otras actividades. Pero al otro lado, pierden el espacio de socialización con otras mujeres y muchas veces son los hombres que se apropian de la tecnología siendo ellos los capacitados por los extensionistas técnicos.

## **2. Cambiar la cultura organizacional**

Todas las experiencias de institucionalizar género demuestran que el cambio efectivo y sostenible solo se puede lograr si se asegura la transformación de la cultura organizacional. (Bridge, 1995; Itzin, 1996; Macdonald, 1997) El componente de la cultura puede ser distinguido de 3 otros componentes del comportamiento organizacional: la estrategia, la estructura y el sistema donde, la cultura es “la suma combinada de opiniones individuales, valores y normas compartidos de las y los miembros de la organización”. (Macdonald, 1997, 20) Es el nivel informal de la organización que no está escrito en ningún documento y normalmente no se lo toma en cuenta a la hora de hacer una evaluación. Significa que cualquier organización tiene que reformular no solamente sus políticas, sus estadísticas y sus estructuras de toma de decisiones que son cambios más visibles que se puede lograr de manera vertical. También hay que involucrar los procesos más invisibles y lentos del cambio cultural en los valores y la práctica de todas las personas que participan de alguna forma en la organización (Bridge 1995) Estos cambios no pueden ser impuestos, sino cada persona tiene que asumir el reto en sus vivencias diarias en la organización.

El cambio en la cultura se logra a largo plazo con la participación de toda la organización en la definición del problema y la búsqueda de alternativas de solución. (Macdonald, 1997, 23-24) Esta amplia participación asegura que el cambio sea democrático y orgánico -que no sea impuesto en base de modelos externos o por una sola persona pero que toma en cuenta las necesidades específicas y diversos de las y los miembros de la organización a través de un proceso colaborativo de colección y análisis de datos.

## **3. La telaraña de la Institucionalización**

Caren Levy (1996) ofrece una ‘telaraña’ de 13 elementos que hay que tomar en cuenta con la institucionalización. Se puede aplicar en la etapa de diagnóstico y en las operaciones diarias. Como sostiene Levy, cada elemento es un sitio de poder. Cada elemento está vinculado con los otros y se refuerzan, entonces la sostenibilidad de la institucionalización requiere de la coexistencia de todos estos elementos (Levy, 1996, 4). Levy subraya que el éxito de la telaraña está en la acción colectiva para garantizar su aplicación y la implementación de los resultados.

#### **4.El flujograma de la institucionalización**

Mientras la ‘telaraña’ (Levy, 1996) aborda la institucionalización desde un marco sincrónico de los elementos, ‘el flujograma’ (Macdonald, 1997, 99) es un marco más diacrónico de las etapas del proceso. El mapa también enfoque tanto en elementos técnicos como políticos, reconociendo que no se puede lograr el uno sin el otro. En el anexo no. 4 se mira las 7 etapas desde el análisis del contexto, el trabajo político con aliados/as y oponentes, hasta el diagnóstico del problema, la planificación estratégica, la implementación, monitoreo e implementación de aprendizajes.

#### **D. los beneficios de la transversabilidad para las organizaciones**

La experiencia en género como eje transversal no deja ningún lugar a duda que no son solamente las mujeres que benefician. Las organizaciones también benefician de tener género como eje transversal porque conlleva a fortalecer la democracia interna de las organizaciones y al efectivo cumplimiento de su misión.

Fortaleciendo la democracia Interna de las organizaciones:

Consideramos dos factores relevantes a la democratización interna: responsabilidad (accountability en inglés) y transparencia<sup>7</sup>. La responsabilidad (accountability) se refiere a quien(es) hay que hacer la rendición de cuentas. Normalmente cuando asignamos tareas pensamos en rendir cuentas por el trabajo hecho (¿de qué?) solamente. Pero ¿a quién hay que rendir estas cuentas? La respuesta tiene que ser amplia, incluyendo todos los sectores, buscando como lograr la democracia interna de la organización. En el caso de URACCAN significaría ir más allá que los donantes o la Asociación Pro-URACCAN. La universidad tiene que responsabilizarse ante otros sectores dentro de la universidad · los y las trabajadores de todos los sectores (profesional, técnico, administrativo), estudiantes, participantes en los programas de extensión comunitaria · y fuera de la universidad (ejemplo: los otros participantes en iniciativas compartidas). El proceso para lograr la responsabilidad pasa por una revisión participativa de las estructuras, políticas y procedimientos.

Si utilizamos un enfoque de empoderamiento de las mujeres para lograr la equidad de género entonces la institución tiene que facilitar un espacio para que las mujeres puedan definir sus intereses y cómo quieren lograr el cambio.<sup>8</sup> Este tiene que ser un proceso colectivo como condición para lograr la participación equitativa de mujeres individuales.

---

7 Macdonald, 1997, 21

8 'aal, Zoé. 2000, empowerment Swirning into lhe Mainstream? Gender and Development in Brief. No. 5.

La transparencia apunta hacia la democratización de las relaciones internas verticales (entre trabajadores y la administración / dirección, estudiantes y profesores, entre otros) y horizontales. (entre trabajadores, entre estudiantes, y otros)<sup>9</sup> Las organizaciones tienen que ser transparentes en las decisiones que toman (las políticas, los procedimientos, la estructura de toma de decisiones y decisiones tomadas) y por garantizar el flujo de comunicación y conocimientos entre todos los niveles. Este proceso de aprendizaje debe ser colectivo para lograr su sistematización e implementación.

La transversalidad: una condición necesaria para lograr la misión Institucional:

Por, otra parte, sin equidad de género, las organizaciones no pueden lograr su misión, si sea de cara al desarrollo o la autonomía. El desarrollo sin análisis de género y la participación equitativa de mujeres es un “mal desarrollo. Desarrollo sin una perspectiva de género es solo medio - desarrollo: si se deja atrás a un género, aún no puede haber desarrollo real para el

Trabajar hacia una organización sensible al género\_ significa cambiar el equilibrio de poder genérico en la dirección hacia mayor igualdad<sup>10</sup>

#### **IV. Resumen de actividades (mayo a Octubre 2000)**

En esta fase realizamos varias actividades de acuerdo al plan de trabajo elaborado. Este proyecto para institucionalizar género en el URACCAN - Bluefields está basado en la experiencia previa y Preocupaciones actuales de cómo introducir la perspectiva de género en el recinto, el compromiso institucional expresado por la dirección central de la universidad de tener el enfoque de género como eje transversal institucional y el compromiso de CIIR de apoyar técnicamente a URACCAN.

##### **A. La sensibilización**

En los últimos seis meses le ha venido trabajando con los diferentes sectores de URACCAN, con la idea de obtener sus intereses, necesidades y preocupaciones sobre la problemática de género y así diseñar políticas que responde a la realidad y el interés de las y los miembros de la institución. Para ello se presentó el proyecto al consejo técnico universitario como al comité de género de la universidad para su retroalimentación y su apropiación del mismo. En esta fase

---

9 “Macdonald, 1997,21

10 “Maodonald, 1997,12.

se logro realizar actividades de sensibilización con ambos grupos, donde se detectó aliados que podrían apoyar con el trabajo de género en el futuro.

## **B. La revisión de documentos secundarios**

En un primer momento se hizo la revisión de los documentos secundarios existentes sobre institucionalización de género en universidades como materiales sobre género como eje transversal. Lógicamente en su mayoría son materiales de autores de países desarrollados y están en inglés, ya que en nuestra realidad es un tema bastante nuevo. No cabe duda de que hay experiencias de trabajo de género en universidades Latino Americanas y del Caribe, que si son interesantes, también los revisamos, pero como eje transversal en instituciones de educación, existen experiencia muy válidas en países anglos. Estos materiales nos sirvió de base del marco conceptual de este trabajo. Sistematizamos los aprendizajes más relevantes para nuestro trabajo arriba. Ver el listado completo de documentos secundarios consultados, estos documentos sean de mucha utilidad a la hora de diseñar políticas específicas para la universidad.

## **C. El análisis de las políticas existentes de URACCAN bluefields**

Uno de los insumos para proponer el eje transversal de género es de hacer una revisión crítica de la situación actual referente a las políticas existentes. Mientras preguntamos en la consulta sobre la existencia y efectividad de las políticas, consideramos necesario aplicar criterios técnicos de la literatura revisado. Decidimos aplicar principalmente la ‘telaraña’ (Levy, 1996) a este estudio, esperando que este análisis sirva como ejemplo concreto de cómo se puede aplicar este marco en el futuro. Los documentos que analizamos fueron: La Misión de URACCAN, Los Estatutos de la Asociación de URACCAN, Informe General de Gestión Académica y administrativa (1996-2000), y los documentos producidos durante el proceso de planificación estratégica en 2000.

Encontramos que está ausente el enfoque de género en los documentos básicos de la Universidad, incluyendo la Misión y los Estatutos. Más preocupante aún es constatar la falta del enfoque de género en el Proceso de planificación estratégica completado en septiembre de este año al mismo tiempo que se estaba gestionando un proyecto para hacer género un eje transversal. Alertamos que es imposible hacer género transversal si es contemplado únicamente como anexo.

Encontramos que existen algunos recursos dedicados al enfoque de género. Hay una persona a tiempo completo dedicada a este esfuerzo en la persona de Socorro Woods, más un equipo de otras personas que tienen experiencia en URACCAN de

trabajar proyectos de género. No existen recursos materiales dedicados al enfoque de género, por ejemplo un escritorio una oficina, etc. Actualmente comparte la oficina de sociología. Señalamos que con este proyecto de CIIR compramos un archivero de madero de 4 gavetas para el uso del área de género. Notamos la mera dificultad de saber como hablar del cargo de Socorro o el área en que trabaja por la falta de un nombre específico más que 'género.' No hay ni ha habido recursos financieros destinados a elaborar este trabajo, menos los que surgen de otros proyectos específicos. Sin embargo el área tiene acceso a las aulas y materiales (lápices, papelógrafo, etc.) igual que las otras áreas.

Reconocemos que existe algún compromiso político para hacer URACCAN sensible al género al nivel de discurso al nivel central de la universidad. Hasta la fecha no se lo ha visto concretizado. En el recinto constatamos también el discurso abierto al género, pero antes de este proyecto solo se ejecutaba actividades dispersas que podrán constituir parte de un programa específico, pero no un eje transversal. Podernos señalar un proyecto de tres años al nivel central para tener género como eje transversal como un avance importante que cree un marco para lograr la meta.

No existen estructuras políticas, de toma de decisiones o grupos de presión para asegurar que las necesidades e intereses de mujeres están representadas la universidad, a sea por la vía formal (estructuras formales de toma de decisiones) o la vía informal. (grupos de presión que influyen en las estructuras formales y sus miembros / as)

A pesar de que en la consulta se opinó que no existe ninguna política específica del enfoque de género, encontramos el enfoque de género en una sección de la Guía para la elaboración de proyectos.' En la sección sobre Aspectos sociológicos se encuentra el análisis del impacto sobre las mujeres y la necesidad de tomar en cuenta las restricciones culturales y de tiempo para la participación de las mujeres y la necesidad de especificar si el proyecto utiliza a mujeres para proveer bienes y servicios.

Hay dos puntos relevantes que cabe señalar. Uno es que no vale mucho una política que no se está aplicando que por los resultados de la consulta podemos constatar que el caso de esta política. De todas maneras considerarnos que esta política es mal diseñada porque considera a mujeres como objetos secundados y pasivos. No son ellas los sujetos de alguna intervención, mucho menos hay una preocupación para su empoderamiento o su propia definición de los problemas y soluciones.

En cuanto al desarrollo del personal constatamos que sí ha habido algunas actividades en el pasado en la forma de talleres pero no hubo mucha asistencia ni se puede identificar resultados concretos por la falta de dar seguimiento a estas actividades.

Ha habido alguna atención a las estadísticas pero hasta el presente ha sido muy desigual y sin una visión clara de la meta. Poco a poco se ha identificado un interés en desagregar las estadísticas por género pero hace falta mucho todavía. Aunque se hace alguna desagregación con relación a los y las trabajadores y los y las estudiantes, no se hace un análisis de los datos sobre la matrícula, la retención o en materia de becas.

Dividimos los proyectos y programas brindados en dos puntos, la enseñanza y las contrataciones. En cuanto a la enseñanza existe algún contenido mínimo de género en algunas asignaturas de sociología. Hay una experiencia del año pasado de hacer un ciclo de talleres con estudiantes sobre diferentes aspectos de género, incluyendo conceptos básicos y la religión. Otra experiencia importante fue la cátedra de género que se impartió tanto a estudiantes como a representante de instituciones locales. (Esta experiencia específica es analizada en el punto 'Antecedentes' arriba.) Por otra parte URACCAN ha sido contratado por sus servicios profesionales para elaborar la estrategia de género de dos proyectos, PRORAAS II y el Proyecto de Agua y Saneamiento de Bluefields. Consideramos que estas contrataciones han sido muy valiosas por la experiencia práctica que ha ganado todo el equipo de género del recinto. Más sin embargo analizamos que ha habido más atención al género en las actividades dirigidas al externo que al interno de la universidad y queremos apuntamos a la necesidad de equilibrar el trabajo.

De igual manera, encontramos que ha habido mayor atención a **las experiencias de mujeres y hombres y su propia Interpretación de la realidad** en la realización de las contrataciones arriba mencionadas que al nivel interno. Eso se debe a que hasta el presente las actividades internas han sido más bien de cara a la enseñanza que la investigación. Señalamos que la próxima etapa tiene que llevar un diagnóstico situacional que será la base para plantear políticas específicas y en este momento se podrá corregir este desfase.

Consideramos que ha habido pocas Investigaciones dedicadas a la temática de género. Tenemos conocimiento de unas monografías en sociología que tratan de mujeres. Algunas investigaciones realizadas por las y los docentes de URACCAN toman en cuenta algunos aspectos, por ejemplo par participación de las mujeres, pero no es un eje central de la investigación. Si la universidad quiere fortalecerse y formar mejores profesionales tiene que asumir un enfoque de género en todas

las investigaciones que realiza, no solamente hacer investigaciones específicas sobre mujeres (que suelen ser ignoradas) o tener género (o mujeres) como anexo.

Finalmente, la construcción de teoría es sumamente importante para una universidad. Aunque no se lo ha hecho de forma explícita ni mucho menos se ha elaborado una sistematización de conocimientos, creemos que ya existen insumos importantes para la construcción de teoría. En el futuro habría que dedicar recursos a este asunto para aprovechar la posición de URACCAN y fortalecer su aporte a la sociedad costeña, nicaragüense y más allá.

En conclusión, el marco de la ‘telaraña’ nos da la oportunidad de ver las fortalezas y las debilidades de las políticas y experiencias pasados y actuales del recinto y nos enseña que la respuesta a si la Universidad tiene políticas de género no es tan sencillo como para decir sí o no.

#### **D. Plan Quinquenal**

Se diseño un eje específico de género dentro del plan operativo quinquenal en agosto 2000 pero como anexo al resto del plan de la universidad que no contaba con enfoque de género, porque la especialista de género no fue incluida en el proceso. El plan quinquenal de género refleja paso por paso los objetivos y metas a seguir con el fin de lograr en un plazo medio una universidad sensible al género. La base para su elaboración es el “Sistema de gerencia de género” elaborado para la Secretaría de la Mancomunidad Británica (Leo-Rhynie, 1999). Para lograr esto lógicamente implica asumir los compromisos expresados anteriormente por las autoridades de la universidad, y la asignación de recursos que es indispensable para la ejecución de este tipo de proyecto. La institucionalización de género no es responsabilidad únicamente de la especialista de género sino de todas y todos los miembros de la institución.

#### **E. La consulta**

La actividad más visible y profunda que se realizó fue la consulta de género que se realizó con la intención de aportar a la preparación de una estrategia de género para URACCAN Bluefields Cumplió tanto con sensibilizar a la familia URACCAN sobre la necesidad de tener género como eje transversal, como trabajar elementos técnicos sobre la institucionalización de género que son los objetivos generales de esta fase. Como objetivos específicos para esta actividad se encuentran (1) impartir elementos técnicos sobre la institucionalización de género a la familia URACCAN, (2) recibir aportes desde los y las participantes

sobre cómo hacer URACCAN sensible al género y (3) incentivar a la familiar URACCAN a participar activamente en el proceso actual y futuro.

Entre septiembre y octubre se realizaron seis encuentros en forma de talleres con los diferentes sectores de URACCAN, facilitados por Socorro y Nadine y con el apoyo de Denise Lapoutre y Antonia McCoy. Dividimos la familia URACCAN de la siguiente manera: la administración y el profesorado, estudiantes (2 talleres), programas de extensión universitaria (2 talleres) y personal de servicios, alcanzando una participación total de aproximadamente 90 personas. Esta división facilitó la plena participación de cada uno de los y las integrantes en los talleres ya que se creó un ambiente de confianza entre iguales, y espacio de esparcimiento donde se pudo comunicar abiertamente y aprender mutuamente. Cada uno de estos talleres fue un espacio de aprendizaje particular, donde se enfatizó las ideas y los conocimientos de maneras diferentes pero muy valiosas dependiendo del nivel escolar y relación con la universidad de cada sector. Para la realización de estos eventos contábamos con el pleno apoyo de las autoridades del recinto Bluefields, factor influyente en el logro de los objetivos de estos seis meses. Desgraciadamente en la convocatoria de los talleres para la consulta tuvimos algunos problemas, que se reflejaron en la asistencia ya que no se puede trabajar con docentes horarios ni con la Asociación Pro-URACCAN.

Aunque hubo variaciones en el contenido del taller, el programa quedó más o menos igual constaba de una introducción al género y una introducción a la institucionalización de género como una especialización. Con esta base técnica se dividía el grupo en dos, hombres y mujeres, donde cada grupo tenía la misma serie de preguntas a contestar sobre sus experiencias en URACCAN. al final del cuál se socializó las respuestas. Se finalizó con un ejercicio de proponer alternativas concretas para enfrentar las situaciones detectadas en el paso anterior y luego una evaluación del taller. Se adaptó el contenido a los sectores específicos, siempre utilizando métodos participativos que reconocen de antemano las diferencias entre las personas, logrando aportes diferentes de cada sector. Por ejemplo en algunos talleres, se utilizó más los dibujos y música para estimular el debate y reflexión sobre género. Con el profesorado se les preguntó sobre sus iniciativas realizadas hasta la fecha en materia de género. También se adoptó el taller en base a la experiencia de un pilotaje, cambiando un poco los materiales y el programa. Se había elaborado dos listados de preguntas, pensando que se podía dividir un grupo de 25 a 30 en cuatro pero por falta de números se eliminó una lista, incorporando algunas de las preguntas en la otra. Al ver la falta de propuestas específicas, pero al mismo tiempo conscientes de no querer sobrecargar el taller ofrecimos algunos materiales al Final del programa sobre políticas de género específicamente introduciendo lo

que son las “acciones afirmativas y un ejemplo concreto de la Universidad York en Canadá y la ‘Telaraña’”.

En lo que sigue identificamos varios elementos que salieron en el taller, específicamente las iniciativas realizadas por el profesorado, algunas preguntas y respuestas claves, recomendaciones hechas por los y las participantes, Disposición de trabajar por parte de los y las participantes para lograr que URACCAN sea una institución sensible al género y finalmente nuestras propias observaciones.

### **Iniciativas de género en URACCAN-Bluefields realizadas por el profesorado hasta la fecha:**

- Análisis desagregado por sexo de egresados que concluyó que el 90% son mujeres.
- Comenzando una nueva iniciativa de apoyar las egresadas en administración de hacer su propio negocio.
- Curso de maestría York-URACCAN con teoría de género.
- Análisis de investigaciones socio-económicas y diagnósticos rural participativo sobre el concepto de género y su aplicación para adultos. Pregunta: ¿Cómo es aplicado a niñas y niños?
- Proyecto actual CIIR-URACCAN.
- No establecer diferencias entre mujeres y hombres.
- Análisis de las estadísticas comparando sexo y carrera.
- Promoción de mujeres en el rescate cultural resultó en líderes mujeres.
- Reflexión sobre la coyuntura de URACCAN por 5 minutos al comienzo de cada clase.
- Voluntad de apoyar cualquier iniciativa.
- informarse sobre el tema en cada oportunidad presentado.
- 2 investigaciones
- Facilitar capacitaciones (,or ejemplo, la cátedra de género)

### **2. Algunas preguntas y respuestas tomadas de los talleres:**

1. ¿ En su experiencia, quién participa más en la aula, las mujeres los varones?
2. Hubo respuestas variadas. Mientras algunos grupos no miraron

3. una diferencia, otros señalaron que los hombres participan más en la aula, mientras las mujeres participan más en las actividades en las comunidades y culturales.
4. 2¿En su experiencia los docentes dividen las tareas por sexo? ¿Qué les parece? Se preguntó a la mitad de los grupos y todos dijeron que no se hace una división genérica de tareas. En su opinión los hombres y las mujeres tienen la misma oportunidad para ¿acceder a estudios universitarios? ¿para completar su carrera? ¿Cuáles factores inciden en las diferencias que hayan?
5. Se preguntó a dos talleres. Tanto los hombres y las mujeres estaban convencidos que las mujeres no tienen iguales oportunidades. Señalaron razones culturales y la división de trabajo donde las mujeres trabajan en la casa limpiando, cuidando niños, etc., mientras los hombres salen de la casa a trabajar en empleos remunerados.
6. ¿Hay una relación entre las carreras escogidas mayoritariamente por hombres y mujeres y ¿la división genérica del trabajo? ¿profesiones estereotipificadas por género? ¿A qué se debe?
7. En los dos talleres donde se preguntó dijeron que sí, la selección de carreras refleja la división genérica del trabajo.
8. ¿Tiene conocimiento de alguna experiencia de acoso sexual entre miembros de la universidad dentro o fuera del recinto? ¿Cuáles fueron las consecuencias?
9. Definitivamente sí, existe acoso sexual en el recinto y se mencionó casos en 5 de los 6 talleres (menos con el profesorado) tanto entre docentes y estudiantes como entre trabajadores y la dirección/ladministración y los programas de extensión comunitaria.

### **3. Recomendaciones hechos por los participantes de los talleres:**

- Que estos tipos de eventos sean constantes y que incluyen la participación de padres de familias, para que ellos practiquen en sus respectivos hogares.
- Hacer encuentros talleres con mas frecuencias con el fin de sensibilizar a los participantes Jara que haya cambios en sus actitudes.
- Organizar a mujeres de la comunidad en función de actividades de género.
- Incluir enfoque de género en el pensum.

### **4. Disposición de trabajar por parte de los y las participantes para lograr que URACCAN sea una**

### **Institución sensible al género:**

- Asignar unos minutos de reflexión antes de empezar las clases
- Compartir lo aprendido en este taller con mis familiares y amigos
- Apoyar iniciativas de género en comunidad Incluir temas de género en la aula de clase.
- Multiplicar mis conocimientos sobre género.

### **5. Observaciones de las facilitadoras:**

1. Mejorar la comunicación entre autoridades de la universidad y sus subordinados.
2. Promover respeto y unidad de maestros a estudiantes y viceversa.
3. El estado actual de la conciencia de género y poder en URACCAN-Bluefields:
  - Las mujeres no necesariamente tienen mayor conciencia de género que los hombres.
  - La familia URACCAN requiere de mayor capacitación para ser más sensibles a las expresiones de relaciones desiguales en la universidad.
  - Los hombres tienen mayor participación oral, por ejemplo en la aula o en la política. Los hombres participan más en espacios de toma de decisiones y en trabajo pagado. Mientras que las mujeres participan más en actividades puntuales, organizativas y no remuneradas. Por ejemplo, los hombres son pagados para predicar en la iglesia pero las mujeres hacen el trabajo de base como voluntarias.
4. Hay una fuerte influencia de la iglesia en las comunidades. Los participantes varones hacían mención de la Biblia tanto para apoyar la lucha para la igualdad entre mujeres y hombres como para explicar porque las mujeres no tienen igualdad en la actualidad.
5. Las respuestas varían de acuerdo a su posición en la estructura universitaria. Los sectores en posiciones de menos poder de decisiones en la universidad y menos poder económico en la sociedad tienen un análisis más claro de la desigualdad de género. En muchos casos los hombres igual que las mujeres de estos sectores eran más abiertos a la temática.
6. Hubo discusiones importantes sobre acoso sexual en casi todos los talleres donde mucha gente quedó impresionada por las respuestas positivas. Hubo una gran diferencia entre los sectores en cuanto a su reconocimiento del asunto

en dependencia de su relación al poder e la estructura universitaria. Los con más poder tuvieron dificultad en entender la pregunta mientras que los y las trabajadores de servicios estaban claros que se ocurra y que constituye un abuso de poder. Un grupo de estudiantes reconoció su existencia dentro y fuera del aula, pero su análisis dejó entrever que ambas personas se benefician.

7. En todos los talleres menos uno hablan personas que insistían en la responsabilidad de la madre por las creencias que discriminan contra la mujer. Mayoritariamente eran hombres que insistían en que las madres, por tener la responsabilidad de cuidar a los niños, les enseñan también prejuicios contra las mismas mujeres. Este análisis ignora completamente la relación de poder entre la madre y el padre dentro del hogar y más aún la influencia de la iglesia y otras instituciones en definir los valores reproductivos en el hogar.

#### **F. Centro de documentación de género**

Pensamos y trabajamos en función de crear un centro de documentación de género que permite a la universidad de tener materiales necesarios, que ayude a facilitar el proceso de concientización del personal, la enseñanza y la investigación como también el proceso de institucionalización de género en el recinto. Para una mayoría el tema de género es completamente nuevo. Con la adquisición de una muy buena selección de materiales en español y inglés para el centro de documentación de género, se facilita la práctica de la creación de una institución sensible al género. Entre los materiales recopilados hay de todo; de políticas, historia, vivencias, terminologías entre otros. Muchos de estos materiales fueron comprados mientras otros fueron donados por diferentes instituciones, Puntos de Encuentro, Biblioteca Feminista 'La Malinche, Centro Mujer y Cambio y algunas agencias de cooperación al desarrollo. (COSUDE, DANIDA) Uno de las recomendaciones de la consulta es de incluir género en el pensum de la universidad, para ello se necesita tener buena documentación para que los y las estudiantes como los y las profesoras pueden realizar un trabajo estudioso. Los documentos también estarán al alcance de la comunidad en general para aportar al enriquecimiento de sus actividades, investigaciones y proyectos con enfoque de género.

En total se recogió más de 250 documentos, de los cuáles una parte están en su forma original y otras son fotocopiadas. La mayor parte son libros pero también hay artículos de revistas y revistas. Hay una gran variedad de temas representados, pero se puede destacar los siguientes: teoría de género, movimiento de mujeres en Nicaragua y América Latina, género en las universidades, género y desarrollo, marco jurídico, género y economía, género, micro-empresas y micro-crédito, salud sexual y reproductiva, violencia de género, jóvenes, género y ciencias mujeres y participación política.

## Asignatura de género

Para dar respuesta a la demanda creado en la consulta y también como previsto en el plan quinquenal, se diseñó un curso de género a ser enseñado y adaptado a todas las carreras de URACCAN. El propósito de ampliar la capacidad de los recursos humanos formados por la universidad en el manejo y promoción de metodologías que promuevan justicia y equidad genérica, y étnica en la sociedad. Los objetivos incluyen dotar a los y las estudiantes herramientas de análisis de género, aplicar estas herramientas a la investigación en su carrera específica y aprender cómo elaborar proyectos de desarrollo sostenible con enfoque de género.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Concluamos este documento ensando en las diferentes formas en que este material puede contribuir al proceso de institucionalización de género en la URACCAN como en muchas otras instituciones, que tienen las buenas intenciones de trabajar género como eje transversal y no saben por donde empezar el proceso. La experiencia nuestra en esta primera fase ha sido muy grata, en todos los ámbitos: intelectual, como vivencias grupales y personales. Valoramos la contribución de cada participante que ha hecho de esta iniciativa todo un logro, aportando lo mejor de ellos y ellas en cada actividad.

Otra de las conclusiones de este proceso es la apertura y el compromiso demostrado por las autoridades del recinto en todo momento para apoyar el proceso y aprender de ello. Se visibiliza el hecho de la preocupación de hombres y mujeres por entender la complejidad que esto conlleva, como la misma importancia que tiene el enfoque de género en proyectos, investigaciones, como beneficios democráticos que pueda tener la institución. La familia URACCAN ha demostrado que no están dispuestos a seguir ignorando la mitad de su población por no tener una perspectiva de género transversal en la institución. Cabe señalar también que este proyecto ha sido el más amplio ejecutado en el recinto, abarcando casi todos los sectores de la familia URACCAN. Definitivamente si queremos un eje transversal de género o cualquier otra temática, hay que trabajar también de manera transversal.

Se puede concluir que esta iniciativa sirvió de pauta para el aprendizaje integral sobre la problemática de género en la región como en las instituciones. Es más logramos aprender técnicas y métodos de análisis muy apropiados para el tipo de discusiones que fomentaba la metodología empleada en los talleres, cuando

en muchas de las ocasiones los y las participantes tenían diferentes niveles de conocimiento sobre el tema. De hecho para la mayoría era su primer taller sobre género. Los mismos materiales que usamos fueron primordiales para entender el proceso de análisis de las políticas de la institución y fomentar la sensibilización a través del uso, de nuestras propias experiencias como experiencias de otras entidades educativas.

En conclusión tanto los materiales aprovechados en esta fase y la misma cooperación ayudaron a crear elementos de análisis que nos puede servir para futuros arreglos de nueva cooperación. Como al mismo tiempo nos hace pensar en la manera de aprovechar mejor los recursos humanos que tenemos.

Una conclusión importante es la autorreflexión por Socorro y Nadine sobre nuestros aprendizajes personales y profesionales en estos seis meses. De nuestra discusión se puede destacar lo siguiente: (1) la importancia de combinar experticias y liderazgos para lograr un proyecto integral que además beneficia a las facilitadoras del proceso y (2) mayor convencimiento de la utilidad de métodos participativos y experiencia en su aplicación a la región.

Las iniciativas, el compromiso, y las lecciones aprendidas de esta fase consultiva en la familia URACCAN Bluefields nos dice que tenemos que seguir la misma línea, si queremos hacer de la universidad un lugar más justo para ambos sexos. A la vez implica que como universidad no podemos continuar predicando sino también dando el ejemplo como pilar fundamental que somos para ta construcción de la verdadera autonomía para la costa caribe nicaragüense.

## **Recomendaciones:**

En lo que sigue identificamos recomendaciones tanto para la universidad en si como para los siguientes pasos de este proceso de institucionalizar género en URACCAN. Ambas listas son complementadas y deben ser leídas y aplicadas en su totalidad.

### **Recomendaciones para los próximos pasos de Institucionalizar género en URACCAN:**

- En actividades futuras hay que asegurar una metodología que utiliza técnicas y otras modalidades adecuados al sector específico. Por ejemplo, e uso de materiales audiovisuales, por ejemplo dibujos, permite que todos y todas participan y que hay menos presión para dar ·ta respuesta correcta”;

comunicar en el idioma del grupo y utilizar ejemplos de la propia experiencia de los y las participantes.

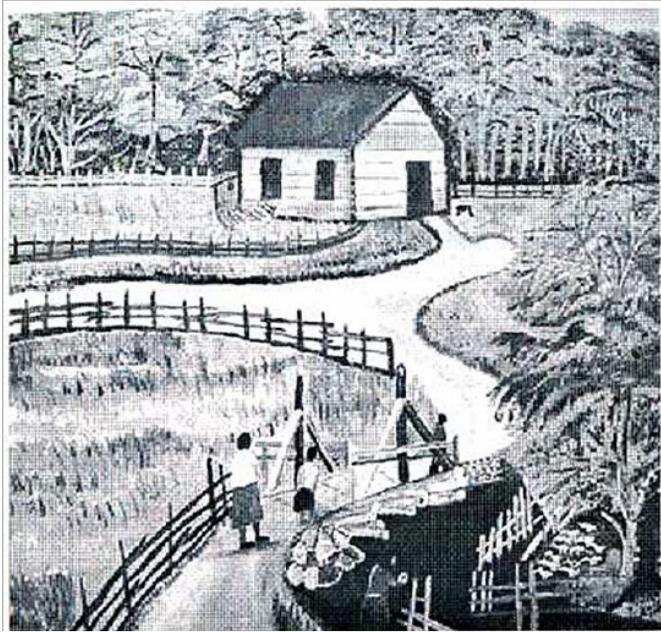
- Es importante separar hombres y mujeres a la hora de hablar de sus experiencias personales ya que en esta experiencia encontramos lo que nos dice las muchas investigaciones sobre la temática: las mujeres tienden a no participar tanto que los hombres y/o modificar sus respuestas con la presencia de hombres.
- Es imprescindible seguir en el futuro trabajando con los sectores por separado para lograr la máxima participación y para que se visualicen las diferentes perspectivas, todas siendo válidas. Eso implica también asegurar que no hay personas de autoridad dentro de un grupo, por ejemplo la persona contratada por URACCAN en la comunidad o el padre de la iglesia, porque su presencia también puede afectar la participación, inhibiendo la plena confianza para expresarse. También hay que adaptar los métodos para asegurar la participación de todos los sectores, incluyendo los y las docentes horarios y la Asociación Pro-URACCAN.
- Es necesario un diagnóstico con enfoque de género que demuestra la situación socioeconómica comparativa de mujeres y hombres de los distintos sectores de la familia URACCAN, incluyendo estudiantes graduados / as y la capacidad institucional de los proyectos, programas, estructuras e institutos para lograr sus objetivos de desarrollo.
- Hay que hacer un análisis más profundo sobre las políticas existentes que incluirá la observación, participativa en las aulas de clase y otras actividades e instancias para comprobar las opiniones expresadas en esta consulta y futuras consultas/investigaciones. Las conclusiones de esta observación deben ser presentadas con una metodología de reflexión auto-crítica y constructiva que permita el reconocimiento de los problemas encontrados y su superación a través de alternativas prácticas.

## **Recomendaciones para la Universidad:**

- Cada proyecto, programa, estructura e instituto requiere incluir en su coordinación interna, medidas de coordinación y seguimiento especial en el desarrollo del manejo de sus planes, herramientas analíticas y vocabularios de género.
- Es importante, apoyar las iniciativas, las organizaciones y las capacitaciones de mujeres en las comunidades, que las coloquen en una situación mejor, más capaces para lograr sus propias aspiraciones y potencialidades.

- Los hombres también deben y quieren recibir capacitaciones de género para sus vidas personales y profesionales. tanto en las comunidades como en el recinto.
- Es fundamental diseñar una política para acoso sexual y asegurar el buen funcionamiento y confidencialidad de los mecanismos para acabar con este problema serio que impide que hombres y mujeres tengan iguales derechos en la universidad. Se debe comenzar este esfuerzo por identificar modelos exitosos relevantes, por ejemplo la experiencia de la Universidad de Costa Rica.
- Las personas no viven sus vidas de manera sectorizado sino de manera integral, entonces los proyectos, programas, estructuras e institutos de la universidad, deben tomar en cuenta el medio sociocultural de las mujeres en todas las categorías.
- La misión de cada programa, proyecto, estructura e instituto debe ser, lograr que el enfoque de género sea integral en su planificación, monitoreo y evaluación. Significa entre otras cosas que todas las acciones de capacitación deben ser con enfoque de género.
- El estudio periódico y sistematizado en género y desarrollo y liderazgo debe ser componente importante para la retroalimentación y el contenido de los arreglos de coordinación.
- Es necesario el manejo de vocabularios y herramientas analíticas de género por el personal de los proyectos, programas, estructuras e institutos y más importante aún es lograr la conciencia de género a todo los niveles de los mismos.
- Para cada comunidad y pueblo indígena el significado de género se estructura de manera compleja y diferente, lo que requiere de la contribución consecuente de cada proyecto, programa, estructura e instituto para incidir en la transformación hacia una sociedad más justa.
- Tenemos que entender el empoderamiento de las comunidades en términos de hombres y Mujeres, esto rompe con el estatus quo.

Al promover la participación consciente de las mujeres en el proceso de desarrollo, cualquier institución o proyecto debe tener presente que las mujeres son potencialmente educadoras, promotoras de derechos humanos y sujetos activos de su propio desarrollo.



# Mujeres en Crecimiento Agenda para abordar los problemas de género y desarrollo en el sector minero, propuesta por los participantes en la cátedra de género 1996 – 1997

## MUJERES EN CRECIMIENTO



### Introduccion

Los participantes de CÁTEDRA DE GÉNERO en aras de mejorar la situación que enfrentamos los pobladores del sector minero, se proponen la elaboración de una agenda para abordar los problemas de género y desarrollo en el sector minero y así poder darle solución a la problemática que atravesamos.

1. **Alto índice de desempleo:** Las mujeres mineras organizadas en los movimientos de mujeres, se proponen impulsar ante el Gobierno Central, Regional y Municipal, la gestión de proyectos productivos que generen empleo en la zona.

Se solicitará a organismos no gubernamentales internacionales el financiamiento de proyectos de capacitación sobre aspectos productivos que contribuyan a mejorar la economía del hogar.

Se gestionará la ampliación de CARUNA a las otras dos Minas! (Rosita y Bonanza) a fin de facilitar el ahorro y crédito a la población y mejorar la situación económica en los hogares.

Se capacitará a hombres, mujeres y discapacitados sobre aspectos productivos y habilidades para el impulso de los mismos.

2. **Bajo nivel de educación:** Se gestionará con el Gobierno Municipal, la construcción de centros escolares en todas las comunidades y aseguramiento de los docentes para los mismos.

El movimiento de mujeres del sector minero capacitará a los líderes y dirigentes comunales en temas de género y desarrollo y a la vez promoverá jornadas de alfabetización y el seguimiento a través de los CEDA para combatir los altos índices de analfabetismo en las comunidades.

3. **Mejoramiento de la Administración de la Justicia:**

El movimiento de mujeres elaborará un plan de cabildeo ante la Corte Suprema de Justicia para informar y buscar solución a los graves problemas en la aplicación de la justicia en el sector minero.

Se propondrá la ampliación, fortalecimiento y apoyo de las diferentes comisiones de derechos humanos y de otras, instancias de la sociedad civil involucradas en el temas de derechos humanos.

Se trabajará por el establecimiento de la comisaría de la mujer en las minas.

Se capacitará en temas de derechos humanos a los miembros de las fuerzas policiales, al ejército, al gobierno municipal y a las instituciones del Estado

Se gestionará la asesoría legal para las instancias trabajadoras en derechos humanos y los movimientos de mujeres.

Se fortalecerá a las defensorías de las mujeres adscritas al movimientos de mujeres en las minas.

**4. Maltrato a la niñez y la mujer:** El movimiento de mujeres se compromete a dar seguimiento a la CÁTEDRA DE GÉNERO y desarrollo, reproduciendo la misma en talleres y seminarios con todos los sectores de la sociedad civil.

Se facilitará el uso de la casa de la mujer para promover actividades culturales y recreativas con jóvenes.

Se apoyará el trabajo de FONIF.

Se promoverá el establecimiento de centros recreativos alternativos para y la niñez.

**5. Precarias condiciones de salud;** Se ampliarán programas de salud en las casas de la mujer r se promoverá la capacitación y. uso de la medicina natural.

El movimiento de mujeres elaborará un plan de cabildeo ante la Corte Suprema de Justicia para informar y buscar solución a los graves problemas en la aplicación de la justicia en el sector minero.

Se propondrá la ampliación, fortalecimiento y apoyo de las diferentes comisiones de derechos humanos y de otras, instancias de la sociedad civil involucradas en el temas de derechos humanos.

Se trabajará por el establecimiento de la comisaria de la mujer en las minas.

Se capacitará en temas de derechos humanos a los miembros de las fuerzas policiales, al ejército, al gobierno municipal y a las instituciones del Estado

Se gestionará la asesoría legal para las instancias trabajadoras en derechos humanos y los movimientos de mujeres.

Se fortalecerá a las defensorías de las mujeres adscritas al movimientos de mujeres en las minas.

**5. Maltrato a la niñez y la mujer:** El movimiento de mujeres se compromete a dar seguimiento a la CÁTEDRA DE GÉNERO y desarrollo, reproduciendo la misma en talleres y seminarios con todos los sectores de la sociedad civil.

Se facilitará el uso de la casa de la mujer para promover actividades culturales y recreativas con jóvenes.

Se apoyará el trabajo de FONIF.

Se promoverá el establecimiento de centros recreativos alternativos para y la niñez.

**6. Precarias condiciones de salud;** Se ampliarán programas de salud en las casas de la mujer y se promoverá la capacitación y uso de la medicina natural.

Se solicitará al MINSA completar el equipo médico que requiere en los Centros de salud y hospitales así mismo se capacitará al personal médico en relaciones humanas que contribuyan a mejorar la relación con los pacientes.

se diseñarán programas para prevención de problemas de salud para promover la higiene ambiental y reducir la mortalidad infantil para mejorar la Salud reproductiva de la mujer minera.

**7. Uso irracional de los Recursos Naturales:** El movimiento de mujeres continuará participando en las comisiones de Recursos Naturales en el Gobierno Municipal a fin de incidir en el cumplimiento de las leyes.

se promoverá la organización de la sociedad civil en Brigadas ecológicas urbanas y rurales.

**8. Falta de agua y luz.** Insistir ante el Gobierno Municipal, Regional y Central en priorizar una solución al programa de la problemática de agua y luz en las minas. El movimiento de mujeres gestionará ante ONG's en la búsqueda de alternativas al agua potable.

**9. Drogadicción:** Se solicitará ayuda a ONG's para impulsar programas educativos sobre prevención al uso de drogas y alcoholismo a la población.

**10. Proceso de autonomía:** Se contribuirá a la divulgación de la Ley de Autonomía y promover el ejercicio de los derechos autonómicos.

El movimiento de mujeres incluirá en sus discusiones el proceso de participación en la Ley de Autonomía.

El movimiento de mujeres promoverá el análisis y discusión de LOA -3 fin de contribuir oportunamente a su actualización.

**11. Escasa comunicación;** El movimiento de mujeres gestionará ante ONG's la obtención de una Radio Emisora que contribuya a mejorar los problemas de comunicación con el sector minero y con el Pacífico.

Divulgar ampliamente la agenda para abordar los problemas que afectan a la población en general de las tres minas, de forma que se convierta en un Instrumento para la solución de los problemas que enfrentamos en el sector minero.



# Mujeres en Pie: IEPA y su experiencia de género en la RAAS nn el marco del convenio 007 PRORAAS II-URACCAN

Bernardine Dixon Carlos  
Nuria Gómez Barrio

## Introducción

Hablar de la Experiencia, en materia de género, del Instituto de Estudio y Promoción de la Autonomía, de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (IEPA-URACCAN) en el Recinto de Bluefields, supone recurrir, inevitablemente, al marco del Convenio 007, con el Proyecto de “Apoyo al Desarrollo Humano Sostenible de las Comunidades Indígenas y Campesinas en la Zona Norte de la Región Autónoma Atlántico Sur”, PRORAAS II, (NIC/96/010), vigente durante el periodo de 1 de Mayo de 1998 al 31 de Julio, 2001.

El área de influencia de este Convenio abarcó las comunidades indígenas del Municipio de la Desembocadura del Río Grande, las comunidades mestizas de La Cruz de Río Grande de Matagalpa y El Tortuguero, y las comunidades Creole de Laguna de Perlas, lo que supone un total de 10,559 Km<sup>2</sup> y 60.000 personas beneficiadas, enmarcados en un sistema de lagunas costeras y grandes ríos que desembocan en el Mar Caribe. Si bien el trabajo de IEPA se localizó, en mayor medida, en el Municipio de La Desembocadura.

De acuerdo a los criterios del PNUD, se puede afirmar que los cuatro Municipios, especialmente los de El Tortuguero y Desembocadura del Río Grande de Matagalpa, viven en condiciones de pobreza crítica, no sólo porque las personas viven con menos de US \$ 1.00 diario, sino porque las mujeres y los hombres de esta zona tienen “denegadas opciones y oportunidades para vivir una vida tolerante”. (Informe sobre Desarrollo Humano Nicaragua, PNUD, 1997)

En este marco, en 1999, se incorporó en el Convenio con PRORAAS II la responsabilidad de implementar la Estrategia de Género. “La idea era combinar la importancia de la implementación de la Estrategia de Género, con el fortalecimiento de capacidades locales: el fin último era crear un equipo de género regional, que si bien no tenía una amplia experiencia en el tema, sí había trabajado en él

---

<sup>1</sup> Extracto extraído de Remontando Ríos Documento de Sistematización de PRORAAS II: palabras de Bemardine Dixon, Coordinadora del Convenio 007, URACCAN,PRORAAS II

Partiendo de la exigencia de la financiación holandesa de la incorporación del enfoque de género dentro del proyecto; del papel clave de su ATP<sup>2</sup>, Celia Aguilar Setién, imprimiendo un sello de género; de las lecciones aprendidas del pasado, con PRORAAS 1, y del propio desempeño del equipo técnico, con la colaboración de organismos como REDNA-MUPADE, se trabajó en la línea de capacitaciones, asistencia técnica, intercambios de experiencias con otras instituciones y Fondo Revolvente como principales ejes, haciendo mella en un área donde hablar de Enfoque de Género es todo un reto, en el que se parte de realidades, niveles y enfoques diferentes, motivados por la diversidad multiétnica y contextual.

Cuando IEPA-URACCAN se mete a eso no teníamos mucha experiencia de trabajar con mujeres, más que todo en estudios y documentos; asumimos esta responsabilidad por la importancia del tema de género para el proyecto y para la universidad.<sup>3</sup>

La aplicación del Enfoque de Género se coordinó con el Equipo Técnico. Se entendía que la trascendencia de este enfoque radicaba precisamente en el hecho de que esta perspectiva se concentre en la “identificación de los factores culturales, históricos, sociales, económicos, entre otros, que diferencian a hombres y mujeres y que generan condiciones y posiciones de desigualdad entre ellos, con el fin de intervenir de manera eficaz en su modificación” y contribuir a alcanzar una sociedad más justa y equitativa.

Desde que se inició PRORAAS II en 1997, el enfoque de género que se venía trabajando en la primera etapa tomó una mayor dimensión, convirtiéndose en un eje transversal de los componentes del proyecto, y haciéndose visible a través de procesos específicos en el área de influencia.

Se consideraba que el proyecto debería trabajar consecuentemente en la defensa de los intereses prácticos de la mujer campesina e indígena, tendientes a mejorar sus condiciones de vida. Actividades como capacitación debían dirigirse preferiblemente a toda la familia (hombre, mujer, hijos mayores), y no sólo al hombre como jefe de familia.

Al mismo tiempo, el proyecto debía trabajar en los intereses estratégicos de la mujer; que aumenten su cuota de poder de decisión en la familia y en las comunidades. Esto podría implicar que el proyecto dirige ciertas actividades (organización,

---

<sup>2</sup> Asesora Técnica Principal, nótese que en el transcurso del proyecto trabajaron otros ATPs

<sup>3</sup> IDEM

capacitación, pequeños proyectos, fomento de la economía de patio) exclusivamente a la mujer.

- Este enfoque de género pasó inicialmente por el equipo de trabajo del proyecto (equipo técnico del PRORAAS II y equipo de IEPA/URACCAN), como integrante de su perfil profesional. En esta línea, la definición dada por el propio equipo a este concepto lo señalaba como “La participación conjunta de hombres y mujeres con espacios equilibrados en el acceso y control de los recursos, beneficios, oportunidades y responsabilidades, respetando la diversidad cultural y el medio ambiente”<sup>4</sup>

La propia Estrategia de Género del Proyecto, elaborada bajo este marco, planteaba, como Objetivo General “Empoderar a las mujeres para que sean partícipes y beneficiarias del proceso de desarrollo a nivel Local, Municipal, Regional y Nacional a fin de contribuir a la equidad de género, señalando como fundamentos, entre otros:

- Dotar a las mujeres de conocimientos, recursos y herramientas para que sean partícipes y beneficiarias del proceso de desarrollo en sus comunidades.
- Promover cambios en las actitudes y en las relaciones entre hombres y mujeres a fin de contribuir a la reducción de la desigualdad y la exclusión e impulsar relaciones más equitativas.
- Fortalecimiento de las capacidades de las instituciones locales a fin de contribuir a la sostenibilidad del proceso de desarrollo.
- Promover y facilitar el acceso de las mujeres a los beneficios de los programas de los proyectos.

Todo ello en el marco de cinco líneas de acción básicas: capacitación e intercambios; investigación; inversión económica; difusión y divulgación del enfoque de género; y desarrollo metodológico diferenciado por municipios<sup>5</sup>

---

4 Taller de Género con el Equipo Técnico, Agosto 2000.

5 Extraído de Remontando Ríos. Documento de Sistematización PRORAAS II

## Como se vivió el proceso

### En las Actividades de Capacitación / Intercambios / Investigación

Con esta línea de acción se pretende una transferencia de herramientas y conocimientos a varios niveles, tanto en el ámbito de grupos meta como en el de materias de capacitación.<sup>6</sup>

Partiendo de la Estrategia de Género del Proyecto, los grupos meta definidos fueron el Equipo de Trabajo (Equipo Técnico de PRORAAS II y Equipo de URAC-CAN/IEPA) y la comunidad en sus niveles de estructuras tradicionales e institucionales, por un lado y Grupos de Mujeres exclusivamente, por otro. En cuanto a las materias de capacitación, siempre dentro de la línea de la estrategia, se encontraban, uno, las dirigidas específicamente los distintos componentes del proyecto con enfoque de género.

Desde el propio Equipo Técnico, las capacitaciones y la experiencia misma del trabajo tuvieron un efecto relevante en su formación, hasta tal punto que me siento como en una competencia en la cual inicié con conocimientos nulos sobre género, pero hoy en día pienso que he recorrido un 30 % del camino hacia el final de la meta, en la que alcanzaré una visión amplia de género.<sup>7</sup>

En otro ámbito, el comunitario, se promovió, por un lado, un proceso participativo de capacitación en las estructuras tradicionales e institucionales de las comunidades indígenas y campesinas, sobre las relaciones de género y su importancia para el desarrollo sostenible de las comunidades, con talleres como “Enfoque de Género” o “Sensibilización de género para Grupos Mixtos”. Por otro lado, se trabajó exclusivamente con los grupos de mujeres algunos temas específicos, como “Gestión y Administración de Recursos” dentro del programa específico de Fondo Revolvente para mujeres de La Desembocadura de R/G, que será retomado más tarde, o Artesanía de Bambú.

Y en una dimensión más amplia, todas aquellas capacitaciones que acompañaron al resto de los procesos en los diferentes componentes del proyecto, desde las más puntuales como liderazgo, técnicas productivas o charlas sobre medio ambiente, a las que requieren un mayor proceso como Diplomados o corresponsales, incluyeron igualmente el enfoque de género a lo interno de sus materias, así como en su recepción se refiere.

---

<sup>6</sup> Párrafo recogido de la Estrategia de Género del Proyecto

<sup>7</sup> Memoria del taller de género realizado con el equipo técnico en agosto del 2000

De hecho, tanto para mujeres como para hombres, el conocimiento obtenido a través de las capacitaciones es valorado como lo más importante que han obtenido del proyecto: “... nos depositó una semilla que germinó y vamos a seguir adelante<sup>8</sup>

De este modo, el Diplomado en Gestión y Desarrollo Comunitario, tanto en La Desembocadura de R/G como en el Tortuguero y la Zona Norte de Laguna de Perlas, es una de las capacitaciones que mayor secuela ha dejado en las mujeres: “me siento que aprendí más, se me abrieron los ojo.<sup>9</sup>

Uno de los puntos que más se considera desde la visión de la mujer, es la motivación que la capacitación le ha dado para ocupar un lugar predominante en el ámbito comunitario: “antes no podía enfrentarme a un público a hablar, yo he aprendido mucho y ahora puedo enfrentarme a mi comunidad y discutir qué piensan o qué opinan sobre las cosas, es un cambio muy grande para mí<sup>10</sup>

Pero sin duda, lo más valioso que han aprendido las mujeres “ha sido la equidad antes no dejaban que las mujeres intervinieran, porque ta mayoría que participaban eran tos hombres. Entonces, en una reunión uno pedía la palabra y se hacía la gran bulla, las voces de los hombres son fuertes y ya no participaban las mujeres. Ahora las mujeres piden la palabra y tienen su derecho de hablar <sup>11</sup>.

Para implementar estas capacitaciones, el Proyecto tuvo que tomar una serie de medidas que favorecieran la participación de las mujeres en una zona de circunstancias tan difíciles: desde permitir la presencia de un acompañante sea éste su esposo, hijos u otros parientes; pasando por acercar las capacitaciones a las comunidades, en vez de concentrarlas únicamente en las cabeceras municipales; hasta brindar una pequeña ayuda económica para que dejen garantizada la alimentación y el cuidado de sus hijos: “yo tengo tres hijos, pero quería terminar mis clases; entonces llevaba mis niños allí, pero después me ayudaron económicamente con los dos niños y me animó más <sup>12</sup>

Como complemento a las capacitaciones, se dieron igualmente los intercambios de experiencias a distintos niveles, en los que se integró a las mujeres; y las investigaciones, en las que no sólo fueron “objeto de estudio” en los diferentes temas tratados como Derecho Consuetudinario, sino también partícipes activas de éstas, como los Planes de Manejo.

---

8 Grupo focal Consejo de Ancianos de Karawala

9 Grupo focal de diplomados en El Tortuguero

10 Mujer joven de Pueblo Nuevo

11 Entrevista mujer de Sandy Bay

12 .. Grupo focal de diplomadoo en el Tortuguero

## En los espacios de poder

La apertura o fortalecimiento de espacios de “toma de decisiones”, tanto en el ámbito comunitario, como regional y nacional, ha sido una de las principales líneas de acción de PRORAAS II, con la particularidad de promover especialmente la inclusión de las mujeres en éstas.

A nivel comunitario, con la tirma de los Acuerdos de Sandy Bay, en 1998, se sentó un precedente sin igual para el desarrollo de los Consejos de Ancianos, que en materia de género tuvo también su impacto, al establecerse, como uno de los acuerdos, “se garantizará que en las Juntas Directivas Comunitarias deberá estar también la representación de las mujeres”.

De hecho, las mujeres fueron electas a lo interno de las comunidades en cargos de responsabilidad en los Consejos de Ancianos. De tal forma, que con el desarrollo del proceso, pudo verse, por primera vez en la historia de la región, a mujeres desempeñando cargos de relevancia como Vicepresidenta, sindico<sup>13</sup>, .. wihta<sup>14</sup>, o coordinadora comunal.

Sin embargo, existen posiciones encontradas de los hombres respecto a la participación de las mujeres en los cargos de dirección en la comunidad: desde una visión complementaria, hasta otra no tan positivista.

La primera versión la aporta un ex miembro del Consejo de Ancianos de Kara, afirmando que “a veces los hombres tomamos decisiones y pensamos que está bien, pero a veces no. Tal vez hay algunas cosas que no miramos ... las mujeres miran por otro lado, tienen otra visión”; la participación de las mujeres ayuda a equilibrar en la toma de decisiones y nos ha ayudado a resolver los problemas.<sup>15</sup>

Los no tan positivistas, ven el otro lado: ... sobre las mujeres que están en et Consejo de Ancianos, - no vamos a esconder lo que sentimos como hombres- en el sentido de que además de ser Consejo de Ancianos a veces toca trabajar, es allí donde hay problemas con las mujeres, los trabajos son pesados, son trabajos de hombres, tienen que cargar madera, cemento, bloques, ellos ejecutan esos trabajos, las mujeres allí no pueden participar<sup>16</sup>

---

13 Responsable de los Recursos Naturales, dentro de la estructura de los Consejos de ancianos

14 Juez Ancianos. comunal. se encarga de hacer cumplir la ley y resolver los conflictos comunales.

15 Opinión en taller de Karawala

16 Reunión Consejo de Ancianos de Karawala

Los hombres no están acostumbrados a compartir el poder con las mujeres: en la mayoría de los casos, a lo más a que han llegado es a considerar su participación como de apoyo a la gestión que ellos hacen, pero por otro lado manifiestan que ellas tienen pocas capacidades de realizar algunas actividades comunitarias que requieren cierto esfuerzo físico. Las propias mujeres son conscientes de que todavía queda camino por delante, y es que a veces convocan reuniones y no me avisan, pero me entero por otro lado y me presento<sup>17</sup>

Para las mujeres incorporarse a los Consejos de Ancianos ha sido de mucha satisfacción porque les permite involucrarse en la dirección de actividades comunales: “de esa manera se puede alcanzar el desarrollo con igual derecho, antes las mujeres se

sentían que no eran capaces<sup>18</sup> Desde su punto de vista, con su incorporación añaden una “visión más comunitaria, de futuro<sup>19</sup> aunque no omite que hay cierta inconformidad con su presencia: “Los hombres no quieren que las mujeres avancen, no quieren tenerlas entre ellos trabajando, a los hombres no les gusta que las mujeres pasen por encima de ellos o los dirijan<sup>20</sup>

Los conflictos de poder entre hombres y mujeres siempre han estado presentes, pero con el proyecto se ha llegado a tener cierto nivel de entendimiento y de negociación en las acciones que hay que realizar en las comunidades. “... al inicio hubo problemas, los hombres no quedan aceptados, siempre reclamaban y no nos tomaban mucho en cuenta, pero como en las reuniones participábamos y hablábamos de los derechos de las mujeres se dieron cuenta que era importante y ya por último aceptaron. Con este “convencimiento” de los hombres, y el propio de las mujeres, se pasó de la mera presencia a lo que comúnmente se denomina “voz y voto”.

En las Actividades Económicas y Productivas: programa de Fondo Revolvente, La Desembocadura de Río Grande

Otra de las líneas específicas ha sido la dotación de recursos económicos y materiales, con mención especial a las mujeres. Se impulsó así la participación de las

---

17 Opinión recogida en La Desembocadura de R/G

18 Memoria de taller Karawala

19 Grupo focal de mujeres en Karawala

20 Opinión de mujeres en taller Karawala

mujeres en pequeños proyectos económicos y productivos, asignándoles recursos y responsabilidades en el manejo de los mismos.

En este sentido, con los objetivos de beneficiar a las mujeres y promover su capacidad para el desarrollo de la economía comunitaria; disminuir la desigualdad en asignación de recursos a hombres y mujeres; capacitar a mujeres en la organización y en manejo de los recursos; y desarrollar proyectos económicos comunitarios sostenibles, se procedió, en abril del 2000 y tras una fase preliminar de organización desde 1999, al inicio del Fondo Revolvente manejado por mujeres en La Desembocadura de Río Grande. Respaldo por los Gobiernos Comunitarios, y con el papel facilitador de EPA, contó con el desembolso inicial de C\$ 72,000.00 a un total de 39 mujeres, procedentes de las comunidades de Karawala, Sandy Bay, Kara, La Barra y Walpa.

Con un periodo estipulado de seis meses de duración, el 2% de intereses mensuales y la presión social del segundo grupo, los fondos se destinaron a aquellas actividades identificadas por las beneficiarias, fundamentalmente a la producción de seNicios y a otras actividades; así, “nos dedicamos a la compra de tortugas, compra de camarones, panaderíiii, comidería, pequeñas pulperías, así fuimos invirtiendo el dinero.<sup>21</sup>

Si bien en el periodo de organización se acordó la formación de grupos en las distintas comunidades, las propias mujeres tomaron la decisión de trabajar por separado, y repartirse así el fondo inicial destinado a los grupos. De este modo, el proceso se dio de la siguiente manera: “Como el trabajo fue individual cada una decidió en qué emplearlo. Yo compré gaseosas, cigarros, horneaba pan y lo mandaba a vender a los cayos para recibir el dinero más rápido y poder continuar, así hizo otra señora. A mí me quedó mi ganancia y la invertí en el mismo negocio para seguir adelante<sup>22</sup> A pesar de que, en opinión unánime, el dinero recibido fue poco.

Durante estos seis meses, el trabajo con estas mujeres se centró en visitas de seguimiento del Equipo de Género, comunidad por comunidad; capacitaciones sobre Gestión y Manejo de Recursos; revisiones mensuales con las dos coordinadoras generales y las tres subcoordinadoras, encargadas a su vez de dar seguimiento, así como de recaudar las cuotas; y evaluaciones conjuntas a mitad y final del periodo.

Al terminar la primera fase, el 80% del crédito fue devuelto, incluido sus intereses, si bien en la única comunidad donde el fondo no logró funcionar fue en

---

<sup>21</sup> Declaraciones de Mujeres del Fondo revolvente

<sup>22</sup> IDEM

la Barra: tras separar los grupos organizados la mayoría mantuvo aún el mismo negocio, lo que suponía demasiada competencia entre sí, a lo que se suma la decisión de todas ellas de pagar las cuotas al final del periodo, así como otras cuestiones como “lo que pasó fue que la actividad de la pesca fue mala, no hubo dinero en las comunidades y no logramos vender”<sup>23</sup>

De todas formas, en términos generales puede considerarse ésta como la primera experiencia positiva de esa naturaleza en la región, especialmente si tenemos en cuenta las anteriores experiencias con hombres en la fase de PRORAAS 1, y el impacto que la misma ha tenido en las propias mujeres: “antes del proyecto algunas mujeres no tenían dinero, no se daban cuenta de su potencial, de muchas cosas que podían hacer, ahora han aprendido a trabajar por su cuenta y a desarrollarse por sí mismas” “Se les enseñó una lección de que las mujeres pueden subir la economía de la casa, no sólo los hombres”<sup>24</sup> De ahí que se iniciara una segunda fase con 26 mujeres, más 17 del primer grupo que recibieron un estímulo por su cumplimiento en tiempo y forma. De este modo, un total de 68 mujeres han sido partícipes de esta experiencia.

## **Logros**

### **Capacitaciones e intercambio**

- Equipo de trabajo de IEPA y PRORAAS II capacitados en temas como Género y Desarrollo, Enfoque de Género en Proyectos, Género y Comunicación, etc.
- 13 mujeres capacitadas en Gestión y Desarrollo Comunitario en la Desembocadura del Río Grande; 16 en El Tortuguero y Zona Norte de Laguna de Perlas; 6 en Curso de Secretariado Básico, La Desembocadura.
- 68 mujeres de La Desembocadura de Río Grande capacitadas en Gestión y Manejo de Recursos.
- 
- Líderes, comunitarias/os de La Desembocadura con conocimientos básicos sobre Género,
- Intercambio de experiencias con Organización Xochilt Acatl, Malpaisillo, sobre cuestiones organizativas, Fondo Revolvente y materias de capacitación.
- Módulos de Diplomado y Curso de Secretariado con secciones específicas sobre Género

---

<sup>23</sup> Grupo de Mujeres de Fondo Revolvente de La Barra.

<sup>24</sup> Memoria do taller de Sandyy Bay Memoria de taller de Karawala

- 16 mujeres de La Desembocadura de Río Grande identificadas como líderes con capacidad de dirigir los procesos de desarrollo.

### **Investigaciones – Incidencia**

- Elaborada una Estrategia de Género del área de influencia válida para cualquier proyecto que trabaje en la zona.
- Diagnóstico de Género en La Desembocadura de Río Grande.
- Enfoque de género en cada una de las investigaciones implementadas por el Instituto.
- Contribución a la Estrategia de Género de URACCAN.
- Mujeres integrantes, por primera vez en la región, de los Consejos de Ancianos de la Desembocadura del Río Grande.
- Participación y aportación del Equipo de Género en Foros Internacionales como Beijing + 5.
- Hay iniciativa de coordinación con mujeres indígenas y con otras mujeres a nivel regional, para realizar trabajo en conjunto.
- El equipo de género de URACCAN es conocido a nivel nacional, regional, municipal, e internacional.

### **Inversión económica (Fondo Revolvente)**

- Primera experiencia positiva en la región.
- 68 mujeres beneficiarias del Fondo Revolvente en 1 y 2 grupo, manejando pequeños negocios en La Desembocadura de Río Grande.
- En la primera fase, cumplidos los 6 meses de plazo se contaba con una recuperación del 80% de los fondos, incluidos intereses.
- Quienes terminaron de abonar el crédito cuentan aún con una ganancia traducida en capital líquido y en inversiones (casa, animales ... )
- Las mujeres cuentan con conocimientos básicos sobre Gestión y Manejo de Recursos.
- El proceso fue asumido por 2 coordinadoras comunitarias, con el seguimiento del Equipo de Género y con coordinadoras comunales.

- Grupos organizados entorno al Fondo Revolvente: destaca el sentido de unión de los grupos de mujeres de algunas comunidades, especialmente Karawala, que va más allá del crédito en sí.
- El efecto positivo provocado en las mujeres que trasciende el dinero y se convierte en un medio de realización personal. Esto puede notarse por ejemplo en el orgullo que declaran de haber construido parte de su casa, ser la cabeza de familia, etc.
- El hecho de que la mayoría de las mujeres premiadas por abonar el crédito en tiempo y forma, quieran continuar con el programa de Fondo Revolvente, e incluso que las coordinadoras de los grupos quieran ser también beneficiarias, dan una clave del funcionamiento efectivo del Fondo.
- La capacidad de liderazgo mostrada por algunas mujeres.

### **Difusión y divulgación del enfoque de género**

- Divulgación del trabajo de género con mujeres indígenas y campesinas en las diferentes reuniones a nivel internacional.
- Divulgación del trabajo de género con organismos integrantes de REDNA.
- Incorporación de capítulo sobre Género en Vídeo “voces del Río”, PRORAAS II.
- Programas “Voces del Río-Awala Binka” con secciones específicas dedicadas a Género.

- **Limitaciones**

### **Capacitación e intercambios**

- La falta de fondos impidió la consecución de intercambios exclusivos a nivel organizativo y de experiencias de género, destinados a los grupos de mujeres, tal y como se recogía en la estrategia de género.
- El carácter del componente de género, en cuanto a su definición como a los fondos destinados para el mismo, dificultó la implementación de un programa más integral y continuo en este tema.

## **Investigación-Incidencia**

- Se acusa una falta de investigación a profundidad de la situación de las mujeres en comunidades mestizas, debido a que la presencia del Instituto en la zona estaba tan sólo vinculada al Diplomado.
- El volumen de actividades en las comunidades e incluso a nivel nacional-internacional, comparado con el reducido equipo con que se contaba, impidió una mayor dedicación a actividades de influencia a nivel de Bluefields.

## **Inversión económica (Fondo Revolvente)**

Discrepancias entre quienes pagan en tiempo y forma y quienes no lo hacen, bien sea de forma personal o entre comunidades.

- Según sus propias experiencias, el monto recibido queda demasiado reducido al dividirse entre las mujeres del grupo, por lo que la obtención de ganancias se hace más difícil.
- A la hora del pago, los hechos circunstanciales, como enfermedad de la beneficiaria o familiares, o el cargo de una familia numerosa, dificultan el pago mensual.
- El único grupo de mujeres que no ha iniciado el abono del crédito es la comunidad de La Barra. La explicación dada es que en ningún momento nadie les explicó como era el proceso; la mayoría de ellas invirtieron su dinero en compra de nasas, actividad que fracasó; el dinero era poco, y pensaban que sería más fácil pagar de una sola vez, al final del plazo.
- Los negocios manejados son pequeños, individuales y en su mayoría dentro de las actividades tradicionales asignadas a las mujeres.

## **Difusión y divulgación del enfoque de género**

- Se acusó la necesidad de una mayor divulgación del trabajo sobre género, de manera exclusiva, en medios escritos (prensa) y audiovisuales. (televisión)
- Hubiera sido necesaria la publicación de la Estrategia de Género, para asegurar su utilización como marco de referencia para futuras experiencias de género en la zona.

## **Impacto del componente de género: Valoraciones Externas mas Significativas**

A este nivel, el Proyecto PRORAAS II considera, en líneas generales, que “con la implementación de la Estrategia de Género se logró una participación sustancial de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y su acceso a los recursos del proyecto. Las mujeres expresan una mayor satisfacción por su participación y visibilización. Su autoestima es fortalecida.”

Una valoración retomada en lo concreto y ampliada notablemente por la Evaluación Externa, según la cual los resultados en la implementación de este componente expresan avances en:25

1. La reducción de las brechas de género, en cuanto a participación en el ámbito económico, social, político y acceso a recursos.
2. Eliminación de barreras que discriminan a las mujeresDesarrollo de liderazgo, potencialidades y capacidades.

### **Ambito económico-productivo:**

Eliminación de barreras que impedían el reconocimiento del papel económico-productivo de las mujeres y el acceso a los recursos productivos:

### **Ambito político:**

Se destacan los cambios ocurridos por la acción del Proyecto en la “cultura política” de autoridades, líderes locales, respecto al reconocimiento del “derecho” de las mujeres a la participación social y política. Los cambios en la composición por género de los Gobiernos Comunitarios y la emergencia de un liderazgo femenino.

### **Ámbito organizativo**

Se ha logrado que el naciente tendido organizativo local y territorial se haya construido, bajo la aplicación de la “norma” de igualdad de género se aseguró igualdad de oportunidades a las mujeres en las capacitaciones que contribuyó a perfilar el liderazgo femenino emergente.

---

25 Fauné. Angélica, Chang, Rodolfo, Clerdc. Luis; Informe Final de Evaluación Externa del Proyecto PRORMS II, Capítulo Género. Managua. 2001

## **Ámbito investigaciones y estudios**

Garantizar el enfoque de género en investigaciones / consultas permitió:

(...) la identificación de la división del trabajo por género (...) y el papel de las mujeres como generadoras de ingresos.

La participación de las mujeres en los estudios realizados y en las Consultas sobre Planes Nacionales, Leyes, les abrió la puerta al conocimiento de su propia realidad, que no tenían.

Promover estudios e investigaciones sobre relaciones de género y mujer:

(...) el Proyecto deja para la Región y especialmente para el municipio de La Desembocadura un mayor conocimiento acerca de las relaciones de género y de su vinculación con el tema del desarrollo sostenible.

## **Ámbito comunicación social**

El asegurar la equidad de género revolucionó a las comunidades, rompió mitos y barreras.

## **Ámbito educación**

(...) conquista de mayor igualdad, con el hecho de tener igualdad de oportunidades en el acceso a: El Diplomado en Gestión y Desarrollo Comunitario (...)

## **Ámbito unidad familiar**

Incidencia en modificar patrones que establecen relaciones de género de violencia y subordinación

## **Ámbito individual/ mujeres**

- i. Que las mujeres están de pie, sin “miedo” a hablar, expresarse
- ii. Una participación e intervención “calificada” conocen los problemas de los que están hablando, tienen propuestas, tienen evaluaciones.

Lecciones aprendidas<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> PRORAAS II, CANTERA; Remontanó Ríos, Documento de Sistematización PRORAAS II, Bluefields, 2001

- Desde la mujer que chinea a su niño mientras camina tres horas para llegar a una capacitación, pasando por la que corta el bambú en el bosque, la que pesa los quintales de arroz después de trillarlo, la que viaja a los Cayos para el acopio de langosta, la que con orgullo plasma su firma en los papeles, la que imparte la justicia en su comunidad, la que se levanta en una reunión de Comités de Desarrollo o de Consejos de Ancianos para expresar su opinión, la que forma brigadas contra incendios, la que elabora un proyecto o una noticia, hasta los propios hombres, coejecutores, equipo técnico y dirección del Proyecto, ni uno sólo ha podido evitar aprender de las experiencias, en eso que llaman enfoque de género. De eso que aprendieron, precisamente, se hará recuento a continuación.
  
  - La propuesta radical del 50% de participación de las mujeres en todas las acciones del proyecto -una medida de acción positiva-, marcó la apertura de espacios donde no se incluían mujeres, por ejemplo, los Consejos de Ancianos, Comités Comarcales y el acceso al uso y control de recursos; pero sobre todo incidió en el empoderamiento de éstas visibilizando sus derechos y capacidades para jugar un rol activo. Independientemente de si los modos fueron o no los más acertados, lo cierto es que, sin esta condición, no se hubiera garantizado la participación de las mujeres.
  
  - Un poco pide otro poco: dentro de los espacios creados en donde participan las mujeres, las mismas han asumido un rol activo y están demandando con beligerancia mayores niveles de participación en la toma de decisiones. Esta situación es más notoria en la zona de la Desembocadura del Río Grande, con las mujeres miskitas, ulwas y criollas.
  
  - La incorporación de las mujeres en las actividades concretas del proyecto, como Fondo Aevolvente, producción, capacitaciones y organizaciones comunitarias entre otras, trasciende este ámbito hasta el personal, logrando cambios sustantivos: mayor autoestima, auto reconocimiento y potenciación de sus capacidades y habilidades para comunicarse y dirigir grupos.
  
  - Tener como punto de referencia a otras mujeres en puestos de dirección, como la Asesora Técnica del Proyecto, miembros del equipo técnico, o de los equipos coejecutores, fortalece la decisión de las mujeres de participar en sus propios procesos de desarrollo personal y en los comunitarios.
  
  - ¡i! La presencia cercana de mujeres en el equipo de trabajo favorece los espacios de discusión más amplios e íntimos.
-

- Los espacios informales y las relaciones personales son dos canales de información y sensibilización de gran efectividad.
- La necesidad de mantener espacios mixtos, a la vez que específicos para mujeres y hombres, con el fin de ganar en el intercambio de experiencias, pero no perder en la profundización de temas desde diferente enfoque, y con total expresividad.
- Los procesos de esta índole son a largo tiempo y escalonados, si bien la ausencia de un trabajo constante de “formal” sensibilización puede acarrear ciertas lagunas o convencimientos no totales.
- En cuanto se dirige una atención más específica, con un programa más amplio y un mayor seguimiento técnico, los resultados obtenidos son más profundos,
- En la medida que las mujeres han participado activamente y demostrado sus capacidades y compromisos se han ganado el reconocimiento de la comunidad y de los líderes varones.
- El hecho de que por primera vez en estos territorios se haya tomado tan en cuenta a las mujeres dentro de un proyecto, elevó el nivel de compromiso que éstas sienten con el mismo, y por lo tanto con las actividades que desempeñan.
- A medida que toman mayor conciencia de que los procesos son suyos, cediéndoles las responsabilidades y los recursos, aumenta también su grado de compromiso.
- La personalización e identificación del proyecto con personas y no tan sólo con algo como un organismo, incrementó el grado de compromiso.
- La resistencia inicial de los hombres a aceptar y facilitar un rol activo de las mujeres en las estructuras comunitarias dio lugar a una lucha interna de éstas por hacer respetar su derecho a ser oídas y a participar en la toma de decisiones.
- Los nuevos conocimientos adquiridos por las mujeres a través de las capacitaciones han contribuido a elevar su autoestima, el nivel de confianza y les potencia para participar activa y conscientemente en las actividades del proyecto y de la comunidad.
- De lo anterior se deriva que el trabajo en el plano de la autoestima y la confianza de las mujeres son claves para una incorporación plena y efectiva en todos los ámbitos.
- La gestión y administración de sus propios recursos, así como la participación activa, con responsabilidades, en actividades económico-productivas, no sólo supone un importante aporte familiar, sino sobre todo autestima y reconocimiento.

- Como parte de su cultura, existe un mayor apego de las mujeres mestizas a trabajar en cooperativas o con grupos solidarios, mientras que las mujeres indígenas tienden a trabajar de forma individual en aspectos económico productivos, aunque en conjunto en aspectos comunitarios.
- Los elementos innovadores pueden dejar de serlo y arraigarse, como lo demuestra la existencia de un fuerte interés de las mujeres por mantenerse en los espacios que hasta ahora han logrado, aún cuando esto signifique mayores responsabilidades y carga de trabajo, ya que su rol en el ámbito doméstico continúa inalterable.
- De manera particular las mujeres de El Tortuguero y La Cruz del Río Grande han tenido que sensibilizar y negociar con su pareja para integrarse a las actividades del proyecto; el “permiso” está condicionado por los beneficios que puede obtener la familia con la participación de las mujeres.
- La integración de una de las partes de la pareja, suele llevar frecuentemente a la posterior integración de la otra en las actividades impulsadas.
- Mientras no se ofrezcan unas alternativas económicas rentables, con condiciones, con poco riesgo e inmediatas, así como alternativas de capacitaciones con aplicación factible y de provecho en la comunidad o comarca, las actividades económicas de las mujeres seguirán centrándose en negocios clásicos como pulpería o comidería, y seguirán demandando capacitación en costura.
- La integración de una de las partes de la pareja, suele llevar recuentemente a la posterior integración de la otra en las actividades impulsadas.
- Mientras no se ofrezcan unas alternativas económicas rentables, con condiciones, con poco riesgo e inmediatas, así como alternativas de capacitaciones con aplicación factible y de provecho en la comunidad o comarca, las actividades económicas de las mujeres seguirán centrándose en negocios clásicos como pulpería o comidería, y seguirán demandando capacitación en costura.

# Maltrato Físico y Psicológico de la mujer en Nueva Guinea

Juana Varas Sequeira  
Melania Calderón Fajardo  
Elisa del Carmen Zeledón

## Introducción

Hemos investigado el tema sobre el “Maltrato a la Mujer Física y Psicológicamente” por ser uno de los problemas más sentidos en la mujer de nuestro municipio. El maltrato físico y psicológico a la mujer se inicia desde la creación del mundo, en vista la mujer tiene que estar sumergida a la voluntad del hombre, por que se dice que el hombre es la cabeza del hogar y la mujer tiene que hacer su voluntad sin oponerse, por que de lo contrario la mujer será maltratada por el hombre. Inicia en Viena en el año de 1993 los derechos humanos de las mujeres y las niñas como alternativa de protección, ya que se encuentran en una situación crítica, posteriormente se expande a nuestro país, departamentos y municipios. En Nueva Guinea comienza a funcionar el programa de Género en el año de: 1998 ante la situación de maltrato y explotación que sufre la mujer. 13 asociación de mujeres de Nueva Guinea, ha buscado el apoyo de organismos gubernamentales y no gubernamentales para la protección de los derechos de la mujer. actualmente nuestro municipio cuenta con 18 mujeres maltratadas.

En estos casos el programa de género esta impartiendo capacitaciones a mujeres maltratadas y no maltratadas con el objetivo de disminuir el porcentaje de mujeres maltratadas ya que en algunos casos son agredidas por desconocimiento de sus derechos. De estas 18 mujeres maltratadas el cual constituye una pequeña parte de la totalidad de mujeres agredidas tanto físico como psicológicamente por la sociedad las cuales se encuentran en total desamparo de las autoridades competentes.

En este tema los autores principales son las mujeres en el que gran parte dará la razón a las preguntas directrices acerca de los diferentes tipos de maltrato, factores que intervienen, causas y consecuencias. Hemos escogido este tema de investigación, ya que es importante conocer la situación social que vivimos las mujeres en Nueva Guinea.

Esto es un fenómeno sociocultural que esta minando en el desarrollo interior de las mujeres y que hasta hoy no se han dado respuestas satisfactorias, por lo que pensamos que los actores principales del desarrollo de un municipio son los dirigentes y estudiantes por tanto deben estar concientes de los problemas que se va a enfrentar y poder resolverlos.

Con esta investigación vamos a beneficiar a la Universidad URACCAN en la proporción de bibliografía para futuras investigaciones que realicen los próximos estudiantes y a nosotros los estudiantes en el enriquecimiento de nuestros conocimientos.

## **Planteamiento Teórico**

### **1. Factores que intervienen en el maltrato a la mujer**

Hemos considerado importante analizar los factores que intervienen en el maltrato a la mujer ya que son los que más predominan en los hogares y en la sociedad entre ellos tenemos: Educación de valores, factor social, infidelidad por parte del hombre, factor económico y el machismo del hombre.

#### **1.1 Educación de valores**

La educación de valores empieza en nuestra casa. Desde pequeños se les enseña a los niños que para ser hombres deben controlar el mundo y a las mujeres que los rodean.

La violencia se pasa de una generación a otra: A nuestros padres así los educaron y así nos educaron ellos a nosotros, hermanos y hermanas menores lo mismo frases, gestos, la misma violencia etc.

Además de eso, la violencia también se aprende y se enseña fuera del circuito familiar, entre extraños se crea un impulso de pasar a otras personas el dolor que se nos ha provocado, es como una necesidad de desquitarnos con alguien más débil.

Todos y todas empezamos nuestras vidas en un grupo vulnerable. La niñez y quienes nos enseñan las relaciones desiguales de poder son las personas que queremos y en quienes confiamos, en una edad en que todavía no podemos tener visión crítica sobre lo que aprendemos.

#### **1.2. Social**

El maltrato está fomentado por el sistema social en que vivimos, es decir está institucionalizada. Aprendemos a verla como una forma aceptable para resolver los conflictos con los demás.

Es un maltrato grave en nuestra sociedad ya que la sociedad tiene mucho que ver con el maltrato a la mujer por falta de escrúpulos que posee nuestra sociedad,

la sociedad maltrata a la mujer tanto física como psicológicamente, cuando la mujer es maltratada por sus esposos y por la misma sociedad, la mujer es humillada, amenazada, ofendida por la sociedad.

También cuando menosprecian a las mujeres en cuestiones relacionadas con el trabajo, no se da la misma oportunidad de trabajo que al hombre. Cuando el poco trabajo con regular salario que existe sea solo para hombres, no confían en nuestro trabajo, en la calidad de lo que hacemos. Nos sentimos maltratadas por que solo nos valoran por el trabajo que hacemos en la casa y que además son mal pagadas, La sociedad influye mucho en el machismo del hombre cuando le dicen: Y esa es tu esposa o mujer, que fea es, búscate otra mejor.

### **1.3. Infidelidad por parte del hombre**

La infidelidad por parte del hombre es la forma mas generalizada para hacernos sentir mal, para ofendernos, para humillarnos, se burlan de nosotras las mujeres cuando se exhiben con otras mujeres, nos maltratan física y psicológicamente al saber que no nos son fieles y que en cualquier momento nos dejan por otra, talvez con hijos.

La infidelidad en el matrimonio o por parte del hombre es causante de la gran cantidad de divorcio y separación de las parejas.

El hombre que es el infiel a su pareja, no es visto con indiferencia por parte de la sociedad, en cambio la mujer es criticada y humillada tanto física como psicológicamente por la sociedad, por su esposo o pareja.

Cuando hay infidelidad en el hogar por parte del hombre, los hijos crecen en un ambiente de desconfianza, inseguridad, los hijos son maltratados por las madres, ella así libera su angustia, su pensar puede ser que no los maltrata físicamente con golpes, empujones fajazos etc. los maltratos con su descuido, su intolerancia, la mujer vivir con el remordimiento y el miedo no siempre libera su pensar, a veces calla.

### **1.4. Económico**

En nuestros hogares vivimos conflictos de hombres hacia mujeres por causa del factor económico, cuando en una pareja el hombre trabaja y la mujer no trabaja tuera de casa la mujer es obligada a pedir dinero para cada cosa. La mujer es acosada de robar a sabiendas que lo que le da no es suficiente para los gastos.

Algunas veces la mujer es ella la que trabaja fuera de casa y el se ocupa del trabajo de la casa y de los niños si tienen. Por tal razón comienzan los conflictos de celos económicos entre ambos. También cuando hay mala situación económica el hombre se deja llevar por la desesperación por la angustia y actúa con violencia. En realidad hay muchas razones por las cuales las mujeres aguantan la violencia cuando es él, el que trae el dinero a la casa, las mujeres creen que no pueden sobrevivir económicamente sin él ya que a pesar de todo queremos y lo necesitamos.

Nos dejamos llevar por influencia religiosas y sociales, por el miedo al que dirán.

Hacerte la idea que tu cuerpo es tuyo, tu vida es tuya, tus ideas son tuyas, que no tienes que aceptar ningún tipo de violencia, venga de donde venga. Nunca merecemos ser objeto de violencia.

### **1.5 el machismo del hombre**

Diariamente en nuestra casa vivimos situaciones de maltrato de hombre hacia mujeres a causa del machismo del hombre. Usar la violencia es parte del machismo que existe en la sociedad y en nosotros mismos, la mayoría de los hombres cree o afirma que no es machista. Sin embargo toda nuestra educación esta llena de machismo.

Cuando nos amenazan si hacemos algo que no les gusta cuando te hace sentir que no haces nada bien o que estás loca, te hecha la culpa de todo, te trata como esclava te obliga a estar pendiente de sus caprichos, te daña física, psicológica y emocionalmente en el acto sexual, te atemoriza con la mirada con gestos con gritos etc. no te maltratan por que seas incapaz, fea, vieja, mala o tonta, porque te lo merezcas, lo que pasa es que a los hombres les han enseñado que nosotras somos débiles, inferiores y tontas, mientras ellos dicen que son superiores, inteligentes y fuertes, por eso creen que tienen derechos sobre nosotras las mujeres.

En las familias, las escuelas, las radios y la televisión, los vecinos, los amigos todos refuerzan este modelo de masculinidad. Ven en la violencia el requisito necesario para dominar y controlar a los demás.

Estas características propias de la mayoría de los hombres no son naturales ni genéticas como muchos quieren hacerlos creer sino que es producto de una cultura donde las victimas son las más débiles las mujeres, niños y niñas.

## **2. Causas del maltrato a la mujer**

La causa del maltrato a la mujer se da por que aun la mujer no se ha podido independizar y no se ha valorado por si misma, no ha defendido sus derechos con dignidad entre las causas tenemos: Sumisión, falta de autoestima, falta de comunicación, masoquismo por parte de la mujer.

### **2.1. Sumisión**

La sumisión es una causa que nos afecta a todas las mujeres por el simple hecho de que somos mujeres y debemos estar sumisa a nuestros esposos, compañeros o novios que son ellos los que mandan y que tienen el derecho de exigimos servicios y sumisión.

La sumisión a veces comienza desde niñas se nos enseña que somos sexo débil que la única manera de hacernos respetar es comportarnos como buenas niñas: atentas, sumisas, pendientes de los deseos y necesidades de demás. No nos enseñan a ser independientes a tomar iniciativas a reclamar nuestros derechos, ni a reconocer nuestra propia fuerza. Sólo nos valoran por los servicios en el hogar, cocinar, lavar, planchar, limpiar etc. nos enseñan que le debemos obediencia y respeto primero a nuestros padres y luego al esposo o compañero.

Solo nos enseñan que necesitamos un hombre para ser completas que nuestra principal función en 13 vida es ser madres y esposas.

La sumisión es la llave maestra que abre todas las puertas donde se esconden las diversas formas de violencia, no debemos confundir la sumisión con el saber convivir como parejas, sirviendo por amor no por temor y obligación.

### **2.2. Autoestima**

Una mujer sin autoestima es una persona que no defiende sus derechos con dignidad, es una persona que no se quiere ni ella misma por que se deja maltratar, vive con él tenemos, con miedo, con la angustia de ser una de tantas víctimas de maltrato. Ella se impone al maltrato tanto físico como psicológico, sexual etc. a la degradación de su autoestima.

A veces la mujer se deja maltratar por miedo a sufrir con sus hijos, por falta de recursos económicos o por que sus hijos tengan un hogar seguro donde crecer

con un padre y una madre y que nada les haga falta y que el día de mañana sus hijos no le vayan a reclamar.

La baja estima que cada mujer maltratada considera en si misma es una causa determinante para la desvaloración por parte de su pareja. Se nos ha educado con tantos antivalores que lo que realmente es malo y nos perjudica, lo vemos con tanta naturaleza y hasta lo consideramos normal por que esta arraigado en nuestra cultura la inferioridad de la mujer y la superioridad del hombre.

### **2.3 falta de comunicación**

Es una causa que provoca el maltrato tanto físico como psicológicamente a las mujeres ya que cuando en las familias o en las parejas no hay comunicación la mujer se siente sola sin ayuda de nadie por el simple hecho de que no existe comunicación.

La falta de comunicación carece de un verdadero sentimiento de amor, de solidaridad y reciprocidad, mas bien se sostienen en el temor que provocan y no en la ternura que podrían inspirar, la falta de comunicación hace que los hombres sean con dificultades para dar y pedir cariño. Se vuelven cortos de sentimientos inexpresivos, muchas veces se refugian en el alcohol o en las drogas y terminan maltratando a sus esposas y a su familia y destruyen su propia vida.

Cuando usamos la violencia hacemos sufrir a las personas que más queremos y exponemos sus vidas al peligro. Cuando en los hogares y en las parejas hay hombres violentos hay una constante estado de miedo y de inseguridad. Muchas de nosotras hemos crecido en medio de estas experiencias.

### **2.4 masoquismo por parte de la mujer**

El masoquismo es una enfermedad que origina el maltrato cuando la mujer se vuelve masoquista, le gusta verse humillada, que le hablen con gritos con golpes etc. cuando aceptamos la violencia por que nos han enseñado que las merecemos, ante cualquier agresión que sufrimos se nos dice: Si no hubieras hecho tal cosa, el no te hubiera hecho eso, nos sentimos culpables, creemos que no somos normales y nos sentimos confundidas. Por que esta desempleado, o por que estaba tomado. Luego se arrepiente, dice que no volverá a suceder, nos trata bien, pide A veces pensamos que pudo haber sido peor y cuando la agresión viene de la pareja creemos que es su manera de expresar amor(nos pega por que es celoso) que perdió el control, que no es

su culpa: es por los problemas que tienen en el colegio si estudia disculpa. No nos atrevemos a dejarlo, nos necesita, pobrecito él, si lo dejamos y seguimos permitiendo tanto maltrato por la idea errónea que el matrimonio es para toda la vida a costa de todo.

### **3. Consecuencia.**

El maltrato a la mujer tiene como consecuencias:

- El suicidio
- Homicidio
- Desequilibrio mental
- Rechazo al género opuesto
- Pérdida de su capacidad intelectual
- Maltrato a los hijos

#### **3.1 Suicidio**

Esta consecuencia es la más trágica, es tanta la violencia en el hogar por parte del hombre que la mujer toma la fatal decisión de suicidarse.

Las estadísticas revelan que de cada 10 mujeres que se suicidan el 4% lo hacen para librarse del maltrato.

Para llegar al suicidio existe una larga cadena de violencia tales como: Esclavitud doméstica, intimidación, abuso económico, violencia sexual, aislamiento, violencia emocional, psicológica y por último la violencia física el cual abarca el suicidio.

#### **3.2 Homicidio**

El homicidio es un arma de doble filo cuando el estado emocional en ambos ya no es equilibrado, uno por ser víctima y el otro por ser victimario.

La mujer al sentirse acorralada empieza a forjar en su mente la manera de deshacer de quien la maltrata.

#### **3.3. Desequilibrio mental**

Una mujer con desequilibrio mental pierde la noción del tiempo, no se preocupa por su hogar, ella vive humillada eso provoca mayor desequilibrio mental en ella. Esto a la vez nos debilita como personas y vamos perdiendo el sentido, el hombre hace sentir a la mujer que no hace nada bien, o que esta loca, la humilla

ante familiares, amistades o extraños. Esta es la principal causa del desequilibrio mental, emocional y psicológico.

Muchas veces hemos creído que la violencia es solo maltrato físico, cuando hay golpes o agresión como podemos ver, no solo existe el maltrato psicológico, esta forma de maltrato atenta contra nuestra salud mental, nuestra seguridad, estabilidad, integridad personal, en general se establece una relación de dependencia hacia las personas que nos maltratan, nos sentimos atrapadas pues creemos amarlos y aceptarnos humillaciones y amenazas.

### **3.4. Pérdida de su capacidad intelectual**

Cuando una mujer es maltratada. física y psicológicamente tiende a perder su capacidad intelectual y se van sintiendo inferior al hombre, no se desarrolla bien el trabajo, en las relaciones con sus amigos y con sus hijos.

Disminuye su capacidad intelectual al permitir tanto maltrato y violencia, la violencia no es natural, una mujer con suficiente capacidad o sentido común debe denunciarlo a las autoridades.

cuando una mujer es humillada y abusada va en decadencia o disminución su capacidad intelectual, no se piensa bien no reacciona ante la violencia, no romper silencio o las cadenas del abuso, muchas veces sufren en silencio por miedo o vergüenza o por desconocer que esto es un delito que se puede denunciar se sienten aisladas y solas.

### **3.5 Maltrato de los hijos**

Cuando en el hogar el maltrato a la mujer los hijos crecen en un ambiente de desconfianza, inseguridad los hijos son maltratados por la madre, ella así libera su angustia su pensar, puede ser que no los maltrate físicamente, con golpes, empujones, fajazos, cachetadas etc. pero si los maltrata psicológicamente con gritos, o regaños.

Los niños maltratados cuando están creciendo aprenden a ser violentos contra miembros del hogar, ejemplo: niños maltratados pueden maltratar a los de su propio hogar cuando llegan a edad adulta.

Entre los factores contribuyentes podemos influir: falta de madurez de los padres, expectativas irrazonables, falta de saber ser padres mala situación económica.

#### **4. Alternativas para evitar el maltrato**

Las alternativas para evitar el maltrato son muy importantes ya que de ellas dependen que en los hogares y en las parejas no exista maltrato a la mujer. Aunque sientas la tentación de usar la violencia puedes controlarte ya que siempre hay una solución o alternativas a tu problema. Podemos mencionar como alternativas:

Respeto mutuo, comprensión entre la pareja, comunicación, grado de madurez.

##### **4. 1. Comprensión entre la pareja**

Para que exista comprensión en la pareja debe existir contentamiento, felicidad y paz mental son tremendamente importantes quizás formen en sí mismo el aspecto más grande de la comprensión en la pareja para ser felices y adquirir paz interior entre ambos.

En toda pareja debe existir la comprensión para que se pueda desarrollar la serenidad y la confianza propia.

##### **4.2. • Respeto mutuo**

Para alcanzar el respeto mutuo se requiere un compromiso: escuchar a la otra persona, respetar sus opiniones e ideas aunque no estén de acuerdo en que no siempre tienes razón, reconocer y admitir sus errores, expresar tus sentimientos y necesidades sin echar la culpa a la otra persona.

En una pareja tiene que haber respeto mutuo cuando hay responsabilidad en la pareja, ayuda, confianza y honestidad. No hay nada más agradable que estar listo para ayudarnos tomando conciencia que ambos somos seres humanos y por tal razón no debemos someterse a condiciones indignas de vida como es el ser víctima o victimario.

### **4.3. Comunicación**

Por naturaleza el ser humano es un ser sociable que necesita relacionarse, convivir, corresponder y sentirse correspondido. La comunicación es muy importante para que en la pareja exista felicidad, amor y alegría .

·  
Cuando hay comunicación hay igualdad de derechos, respeto, ayuda, apoyo, confianza, honestidad y responsabilidad de la pareja, ya que comunicarse no es precisamente o literalmente dialogar es mas que una simple conversación ya que requiere un compromiso de escuchar, respetar, negociar y reconocer nuestros errores.

### **4.4. Grado de madurez**

En una pareja debe existir madurez cuando mayor sea el grado de madurez que posea una persona mas aplomado será su juicio. Los matrimonios antes de los 21 años de edad pueden muy a menudo engendrar problemas.

Los que contraen nupcias después de esta edad generalmente tienen mayores posibilidades de buen éxito, sencillamente por que la pareja tienen ya un pensamiento y juicio mas maduro, también saben lo que desean y pueden buscar un compañero que los ayude a alcanzar su propósito.

Una persona que tiene confianza en si mismo posee además otras virtudes como grado de madurez tiene buena manera de pensar o razonar. Algunas veces las parejas de menor edad son mas maduras que las de mayor edad por que a inicio de la relación existía comprensión, confianza, honestidad y amor. Cuando existen estos valores las parejas tienen mayores posibilidades de buen éxito.

## **5 Aspectos metodologicos**

### **Cuestionamiento básico a los informantes.**

1. ¿Qué tipo de maltrato se dan en mayor escala en nuestra zona?
2. ¿Qué factores intervienen en el maltrato a la mujer?
3. Cuáles son las causas oel maltrato a la mujer en Nueva Guinea?
4. ¿Qué consecuencias trae a la familia el maltrato a la mujer?

### **Las fuentes utilizadas fueron, además de la bibliográfica y documental:**

Encuestas a Mujeres maltratadas y no maltratadas; entrevistas en la Policía Nacional, Sección de la Mujer, Casa Materna, Programa de Género. Un muestreo encuestando a 100 mujeres de las cuales sesenta fueron escogidas al azar.

El universo se escogió de las mujeres maltratadas en el municipio de Nueva Guinea. Para análisis de la investigación de mujeres maltratadas, tomándose en cuenta a mujeres de todas las edades ya que para ser maltratadas en este caso se da a cualquier edad.'

El análisis fue obtenido en base a entrevistas hechas a las autoridades del Ministerio de Gubernación (Policía) a funcionarios que protegen la integridad de la mujer (el programa de genero), (sección de la mujer y casa malerna), encuestas realizadas a las mujeres maltratadas y no maltratadas mediante una población: de 100 mujeres tomadas al azar y m muestreo aleatorio de: 60.

Con este método se procuro analizar el tipo de maltrato, factores que intervienen, las causas, y consecuencias, ya que estos son factores por los cuales están expuestas las mujeres, quienes fueron las principales protagonistas de esta realidad así como constatar la base estadística que maneja la organización del Ministerio de Gobernación y su propia forma de intervenir en la problemática de este tipo de caso.

## **6. Resultados**

### **Análisis de los Resultados de Investigación**

Durante el trabajo realizado de investigación nos propusimos darnos cuenta que en el primer trimestre del año 2000, en lo que pudimos constatar es que hubo 18 casos de mujeres maltratadas físicamente por sus esposos o compañeros de vida; la información fue obtenida mediante entrevistas realizada al teniente Orlando Taleno funcionario de la Policía Nacional.

### **Procedimientos de la Policía en Estos Casos:**

Cuando se presentan denuncias de maltrato físico la policía actúa de inmediato, deteniendo al agresor, pero en algunos casos esto no se da, resultado que posteriormente la misma mujer afectada llega a retirar la denuncia para que los pongan en libertad, por lo que dichos casos quedan sin resolver, en otros casos es que las mujeres agredidas no presentan sus denuncias por intimidación por su cónyuge, otros casos por sus hijos y otros por desconocimiento de sus derechos como mujer.

Lo que obliga a sugerir el programa de género con el objetivo de capacitar a hombres, mujeres maltratadas y no maltratadas, técnicas, a profesionales, sobre los derechos de las mujeres y que estos posteriormente den capacitaciones a otros que desconocen el tipo de maltrato que les dan a sus esposas o compañeras de vida, por desconocer el daño que les causan tanto físicamente como psicológicamente emocional y corporal, que son estos surgen otros factores como son: que ellas se sientan inseguras de sí mismas, rechazadas por sus esposos o compañeros de vida y por la misma sociedad, también se pueden mostrar retraídas, místicas, tímidas, poco desarrollo intelectual, pueden reaccionar con depresión.

### **Desde el punto de vista de estos funcionarios tanto de la Policía Nacional y el Programa de Integridad de la Mujer:**

Es que las mujeres maltratadas física y psicológicamente necesitan sentirse protegidas de forma natural por las personas que las rodean y medio familiar como: cariño, afecto, amor, comprensión, respeto y otros. Ya que éstas por una u otra razón no han recibido el trato que se merecen, por lo que surge la necesidad de que la policía le dé el seguimiento correspondiente a este tipo de caso hasta lograr estar seguras que la mujer ya no está siendo maltratada.

El porcentaje de mujeres maltratadas físicamente y psicológicamente se encuentra entre el 83.33% y el 16.66% de mujeres no maltratadas según encuesta realizada.

El porcentaje de mujeres con este tipo de maltrato es alto, debido a que desde la creación, la mujer ha tenido que estar sumisa a la voluntad de su esposo o compañero de vida y señalada por la sociedad, la mujer siempre ha sido ultrajada, debido a su debilidad y conformismo.

Según las mujeres encuestadas, nos pudimos dar cuenta que a las edades más frecuentes de este tipo de maltrato está entre: 15 a 25 años y 16 a 40 años.

#### **Cuadro de mujeres maltradas según su edad**

<b>Edades</b>	<b>Mujeres maltradas</b>	<b>Mujeres no maltradas</b>	<b>Porcentajes</b>
15-25	20	-	33.33
25-40	30	-	50.0
25-40		10	16.66

Sobre el maltrato a la mujer el 83.33% de la población femenina han sido en algunos momentos de su vida maltratada; físicamente, psicológicamente, moral, intelectual, emocional y corporalmente, esto ha pasado y desde siempre, debido al desconocimiento de sus derechos y con el tiempo aoptan este tipo de maltrato como algo natural.

Como consecuencia del maltrato a la mujer estas adoptan por abandonar las aulas de clases, en algunos casos nunca han estado en centros educativos; esto incide que las adolescentes y mujeres no les toman importancia a su preparación, ya que son esclavas del maltrato, nos pudimos dar cuenta de esto mediante encuestas realizadas a las mujeres con este tipo de maltrato.

#### **Clasificación de Mujeres Maltratadas según su NAC**

<b>Mujeres encuestadas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>% porcentajes</b>
Primaria	20	33.33
Secundaria	15	25
Educación superior	10	16.66
No estudian	15	25
		100

## **7. Discusión**

Con relación a los factores que inciden en el maltrato a la mujer, nos pudimos dar cuenta que todos los factores influyen directamente en maltrato a la mujer, los cuales son:

En primer lugar Educación de Valores; en segundo lugar, social, Infidelidad, por parte del hombre, económico, machismo del hombre, sumisión, auto estima, falta de comunicación, y masoquismo por parte de la mujer. En temer lugar tenemos las consecuencias: Del maltrato físico y psicológico: desequilibrio mental, perdida de su capacidad intelectual, maltrato a los hijos y en ultima instancia suicidio y homicidio.

#### **Educación de Valores:**

Esto se refiere a la cultura en que se ha creado, los que sus padres le enseñaron desde su niñez y el medio en que se desarrollo: ya que esto se viene aprendiendo desde su infancia por lo tanto los padres deben ser cuidadosos en este aspecto, ya que el niño todo lo que ve y escucha eso aprende.

### **Social:**

Podemos decir que el entorno social en que vivimos cada día aprende a aceptar el maltrato como una escapatoria para evadir los conflictos con los demás, además es muy importante mencionar que la sociedad en gran parte tiene que ver con el maltrato a la mujer por la falta de escrúpulos, ya que cuando una mujer es agredida por su esposo o compañero de vida es humillada por la sociedad, en vista a que es señalada como mala mujer.

### **Infidelidad por parte del hombre:**

Este factor es la forma más generalizada para agredir psicológicamente a la mujer, esto trae como consecuencia inestabilidad en el hogar, maltrato a la mujer y en última instancia hasta la separación no importando abandonar a sus hijos de una forma desconsiderada.

### **Económico:**

Es nuestro país el índice de desempleo ocupa un lugar considerado por tanto en un hogar en la mayoría de los casos el que trabaja es el hombre por lo cual se siente el dueño y señor, y la mujer tiene que soportar las agresiones, por no poder mantenerse sola económicamente por lo tanto prefiere ser maltratada.

### **Machismo del hombre:**

Los hombres por ser del sexo fuerte creen que la mujer está obligada a humillarse ante ellos, por el simple hecho de ser un poco más débil, como mujer nos creen inferiores, tontas, mientras ellos piensan que son superiores, inteligentes, fuertes, y las que sufren las consecuencias son las mujeres por que los hombres tienen concesiones equivocadas con respecto a la mujer. Por lo que está comprobado científicamente, que la mujer puede desempeñarse en el ámbito laboral igual o mejor que un hombre.

### **Causas del maltrato a la mujer:**

Las causas del maltrato hasta la fecha no se ha podido identificar con exactitud pero se cree que la causa principal es el machismo, alcoholismo, celos, infidelidad, por situación económica, ya que el hombre gasta el dinero en vagancias y borracheras y llega sin dinero donde su mujer a exigirle que le dé de comer, donde ella talvez no ha probado ni .un solo bocado de comida por no tener dinero para comprarlo.

### **Falta de comunicación:**

Esta causa en la mayoría de los casos provoca maltrato físico y psicológico ya que al no haber una buena comunicación algunas veces la mujer no tiene maneras para reclamarle a su esposo o compañero de vida, por lo tanto él se altera y es cuando comienza la agresión siendo maltratada la mujer.

### **Desequilibrio mental:**

El cerebro humano es como un disco duro de una computadora que al introducirte demasiada información llega a un punto de saturarse la memoria, por lo que la mujer al ser agredida con frecuencia llega a un punto de perder la noción del tiempo, esta completamente debilitada a ella todo le da igual y el agresor aprovecha para hacer lo que se le da la gana, se convierte en un robot.

### **Pérdida de su capacidad intelectual:**

Una mujer es maltratada no solamente física y psicológicamente, también es maltratada cuando es obligada a hacer cosas en contra de su voluntad, (Sexo); poco a poco va perdiendo su carácter y capacidad tiende a sentirse inferior al hombre, incapaz de hacer algo por ella misma.

De 60 mujeres encuestadas el 40% expresaron que sufrieron maltrato por no sentirse capaz de sobrevivir económicamente ellas y sus hijos, ya que en ese momento no tenían empleo y por lo tanto tenían que estar sumisas a la voluntad de sus esposos o compañeros de vida.

El 30% reflejan que permitían ser maltratadas por desconocimientos de sus derechos como mujer.

El 20% argumentan que lo hacen por amor a sus hijos. El 10% por que se sienten incapaz de poder enamorarse de otro hombre.

## **CONCLUSIONES**

- Después de haber concluido esta investigación y hacer un análisis minucioso de los resultados concluimos de la siguiente manera:
- Las mujeres maltratadas han venido a ocupar un porcentaje alto en nuestro municipio debido al machismo de los hombres y desprestigio por parte de la sociedad.

- Estas mujeres maltratadas actualmente sufren de traumas psicológico, físico y emocional.
- El Ministerio de Gobernación brinda protección a las mujeres maltratadas.
- No se puede determinar exhaustivamente la edad en que la mujer va a ser maltratada. ya que en cualquier momento puede ser agredida a cualquier edad.
- El programa de genero brinda a las mujeres maltratadas y no maltratadas capacitación psicológica y la protección de sus derechos.

## **RECOMENDACIONES**

1. Que se construya un centro de protección a la mujer maltratada y respeto de sus derechos, ya que esto vendría a disminuir un poco el alto porcentaje de mujeres maltratadas.
2. Que la universidad le dé seguimiento, ya que este es un problema social que afecta a todas las mujeres sin distinción de raza ni de nivel académico.
3. Que el Ministerios de Gobernación castigue sin consideración a los agresores y que le dé seguimiento muy de cerca de este tipo de caso.

## **Bibliografias**

Cuadra María Elena

Movimiento de mujeres desempleadas y trabajadoras. “Leyes que no protegen”

La Boletina Nunca dejamos de acañiar nuestros sueños

Reportaje Día Peñódico del 8 de Marzo - 2000 Internacional de la Mujer

# **Hablando de realidades en Siuna La Situación Socioeconómica de la mujer en las comunidades de Hormiguero y Wany Municipio de Siuna. Año 2000.**

Alejandra Centeno Ramírez  
Ventura Herrera Agüero

## **Resumen**

El presente documento es el trabajo monográfico que trata sobre el análisis de la situación socioeconómica de la mujer en las comunidades de Hormiguero y Wany del Municipio de Siuna 1 Semestre año 2000. Región Autónoma Atlántico Norte.

Con el propósito de contribuir al desarrollo humano de las comunidades estudiadas se consideró de mayor importancia, llevar a cabo un proceso de investigación y análisis en el cual tanto investigadoras como las mujeres de las comunidades fueron partícipes en este proceso, descubriendo la realidad en que viven.

Los resultados de este trabajo tiene el gran mérito metodológico y político de analizar desde las propias actoras los procesos desarrollados en cuanto al papel que juegan las mujeres de las dos comunidades estudiadas en la sobrevivencia social y económica, lo que las ubica el objetivo especial para proyectos que les permita una agricuhura sostenible sin detrimento del medio ambiente.

Las experiencias de las mujeres del campo ha conducido a la conclusión de que el desarrollo rural debe ser un desarrollo a la familia campesina en su totalidad, considerando los intereses necesidades y potenciales de todos los miembros, en particular cuando pueden ser conflictivos.

**Se identificó aspectos importantes en el estudio, sobre la vida de las mujeres como:**

**El tiempo de las mujeres es muy disperso y flexible, lo que significa que ella puede hacer tiempo para algo que le parece importante.**

1. La división del trabajo del hogar entre las mujeres y hombres varía mucho entre las familias, pero existen tareas que son típicamente femeninas o masculinas, aunque las necesidades para sobrevivir a la crisis de pobreza en las familias

ha hecho que hombres y mujeres se dediquen a tareas que normalmente no son las suyas.

2. La agricultura en menor escala y la producción de patio (aves, cerdos) es el medio de subsistencia en las mujeres y sus familias.
3. La falta de ingresos para resolver las necesidades prácticas es evidente.
4. La falta de oportunidades para resolver sus necesidades estratégicas.
5. La falta de proyectos y programas que permitan mejorar su situación social y económica.

Las necesidades prácticas de la mujer están relacionadas con las condiciones de vida insatisfactorias y a la falta de recursos económicos. Problemas como la falta de servicios de salud, una dieta inadecuada, la falta de agua potable, el hacinamiento; se caracterizan por ser relativamente concretos y para los cuales se buscan soluciones a corto plazo.

Las necesidades estratégicas de las mujeres en cambio se relacionan con la posición normalmente subordinada de la mujer en la sociedad. Se busca mejorar su situación comparada con la del hombre mediante más derechos y oportunidades para ella, Y por medio de una participación igualitaria en la toma de decisiones a todos los niveles. Esto implica un proceso de cambio a mediano y largo plazo y muestran características que varían mucho entre los diferentes contextos sociales y culturales. Son necesidades menos evidentes que las prácticas y más difíciles de identificar y atender.

El objeto del estudio fue analizar y describir las condiciones que viven las mujeres. La metodología fue mediante la observación participante, se aplicó una encuesta a los grupos metas.

## **ANTECEDENTES.**

Históricamente las mujeres han vivido marginadas, subordinadas y discriminadas por los sistemas de gobierno, sociedades, prueba de ello es que en la historia no sobresale el trabajo de mujeres nicaragüenses que de igual manera que los hombres han aportado mucho al trabajo en la comunidad y por ende en la familia; no existió un reconocimiento a la labor realizada.

En Siuna en cuanto a la condición genérica no está exenta, de igual manera las comunidades de Hormiguero y Wany.

La sociedad, tradicionalmente ha hecho que ése sea el rol social de la mujer por el cual existe y asumirlo como algo normal, esto ha permitido que se violen sus derechos, se explote su fuerza de trabajo y tenga una participación limitada en las diferentes esferas sociales.

Encontramos en las comunidades estudiadas un escenario donde el debate cotidiano entre la crisis y la profundización de la pobreza no encuentran alternativas posibles, las mujeres son las más afectadas de manera directa e indirecta, son el escenario en el impacto de la crisis y deterioro del nivel y calidad de vida y consideramos que esto es válido para el resto de mujeres del área rural y peor donde no hay presencia de Organismos de la sociedad civil interviniendo.

La Constitución Política de nuestro país establece la igualdad incondicional de toda la ciudadanía en el goce de sus derechos sociales, económicos, políticos y culturales; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, sin embargo es notorio el deterioro de vida de las mujeres que han estado ausente en los procesos de definición y toma de decisiones

para el desarrollo comunal y municipal especialmente de las campesinas de Hormiguero y Wany en nuestro municipio.

Generalmente las mujeres campesinas realizan un papel de sostén de la crisis económica y social tanto a través de la contribución al trabajo doméstico invisible y no remunerado, como por su cada vez mayor irrupción en el mercado de trabajo.

Actualmente las organizaciones han despertado el interés en las mujeres en mejorar su situación socioeconómica integrándose en programas de crédito, capacitación, producción, salud y otros que le permiten participar activamente desde el apoyo de la sociedad civil.

Las mujeres campesinas de Hormiguero y Wany soportan la agudización de las condiciones de pobreza que no afecta de igual manera a los hombres. Estas por su rol subordinado en la sociedad, sufren un mayor impacto del deterioro de las condiciones de vida cuyas causas varían desde tener que vencer grandes barreras para ubicarse laboralmente, el rol de crianza el cuidado de los hijos sumado a la necesidad de jefear sus familias frente al abandono e irresponsabilidad paterna. Esta situación las coloca en absoluta desventaja en un marco jurídico poco favorable de reconocimiento de sus derechos de ciudadanas.

La división genérica de los roles cruza todos los ámbitos donde hombres y mujeres desarrollan su cotidianidad, asumiendo roles diferenciados del trabajo, este

electo se deriva de manera directa del reacomodamiento de los roles en el seno de las familias afectadas, mismo que demanda por parte de las mujeres campesinas un incremento en la atención para solucionar la cotidianidad del hogar, que se queda al margen de la esfera social y productiva. Un hogar donde hay desempleo, niños donde no pueden asistir a la escuela por el hecho que no tienen ingresos económicos para comprar la ropa, zapatos, cuadernos etc.

Empobrecimiento de las mujeres campesinas de Hormiguero y El wany es un fenómeno asentado en causas económicas políticas, sociales y demográficas, se expresa y concretiza en el tamaño del hogar, las condiciones de la vivienda, la composición de los miembros de la familia, relación de dependencia entre los miembros, tasa de desempleo, el estado de salud de las mujeres y de los y las niñas.

La situación de indigencia y de insatisfacción de las necesidades básicas entre las familias pobres son el resultado de una combinación de las causas arriba apuntadas.

El deterioro de las condiciones de vida y la pobreza de las mujeres en las dos comunidades es un mal endémico que se agudiza cada día, como expresión clara de la crisis política y económica que vive el país.

Actualmente se encontró la intervención de algunas organizaciones sociales que han despertado el interés en las mujeres en mejorar su situación socioeconómica, integrándose en programas de crédito, capacitación, producción, salud, vivienda, entre otros, que le permiten participar activamente desde el apoyo de la sociedad civil Organismos como: La Cooperativa de Servicios Múltiples (Coopeminas), Unión de Cooperativas Agropecuarias (UCA), Salud Sin límites (Organismo Inglés), Movimiento de Mujeres Paula Mendoza Vega, Hermanas Misioneras de la Iglesia Católica. Esto no ha sido lo suficiente quedando gran población femenina sin atención, por lo que existe grandes demandas en los aspectos económicos y sociales que no han sido resueltos, especialmente para aquellas que no son organizadas como socias de cooperativas, afiliadas a una organización social y /o católicas.

Todas estas organizaciones han tenido algo en común, la lucha por el empoderamiento de las mujeres, la promoción en la participación y defensa de sus derechos lo que no ha sido una oportunidad para todas por falta voluntad de ellas mismas

y por falta de cobertura de los programas.

## **JUSTIFICACIÓN**

El estudio sobre la Situación Socioeconómica de la mujer en las comunidades Hormiguero y Wany es de gran importancia para la sociedad siuneñas tanto para los estudiantes de la Universidad como para las Organizaciones locales, Gobierno Municipal, e Instituciones del Estado, porque no existe un diagnóstico que refleje la situación actual de este sector, las mujeres juegan un papel fundamental en la sociedad en la familia y la comunidad.

Se eligió este tema en la búsqueda de conocer la situación actual que viven las mujeres campesinas de esas dos comunidades, interesaba encontrar las características comunes de sobrevivencia, en carácter de sujetos sociales, nos pareció fundamental determinar el ingreso económico y así poder deducir el nivel de pobreza o empobrecimiento que viven las mujeres y sus familias.

Con el propósito de contribuir con la información sobre la situación actual de las mujeres, realizando una investigación de naturaleza descriptiva de alcance comunitaria, con la aspiración de realizar un análisis socioeconómico de las diversas realidades que viven las mujeres, con el fin de generar discusiones internas entre los organismos de la sociedad civil gobierno municipal e instituciones del estado para que promuevan la superación de las dificultades y los retos que enfrenta el sector en su proceso de sobre vivencia.

El estudio servirá para consulta de futuras investigaciones, por personas interesadas esperando que los resultados de esta investigación sean tomados en cuenta por el Concejo Municipal de Siuna en el plan de Inversión Municipal y oriente a crear políticas de género que permita incidir en las condiciones de las mujeres.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **Aspecto administrativo**

Las comunidades de Hormiguero y Wany pertenecen al Municipio de Siuna y se ubican en la región Autónoma del Atlántico Norte.

La comunidad de Honniguero dista a 18 kilómetros del poblado urbano con una población de 1,075 habitantes de los cuales el 49 % son mujeres y el 51 % son hombres. viven en asentamiento desde la década de los años 80.

La comunidad de Wany dista 12 kilómetros del poblado urbano, tiene una población de 558 habitantes es una comunidad organizada en cuanto a tenencia de la tierra en cooperativa, igual que Hormiguero viven en asentamiento lo que permite que las instituciones del Estado como el MINSA y MECD y organismos locales y ONG puedan hacer presencia.

Estructuralmente están organizados en Juntas Directivas, un comité de desarrollo comunal donde participan de manera organizada todos los habitantes de las comunidad.

Estas comunidades están sobre la carretera Siuna -Waslala, actualmente la carretera que pasa por la comunidad de Wany está en buenas condiciones, no así la carretera que va hacia la comunidad de Hormiguero.

El transporte de Siuna-Wany -Honniguero ha permitido resolver en parte, la necesidad de movilización o transporte a las mujeres y resto de pobladores. Sin embargo existe la falta de más unidades que ofrezcan y garanticen mejor seguridad a los usuarios, con horarios que permitan a las mujeres tener acceso a ese servicio, con salidas y horarios fijos por: ejemplo horarios como a las 7:am; 12:pm 5: pm).

La comunidad de Hormiguero tiene un hermoso río que mas adelante se une al río Wany formando un potencial hídrico, que mide 342.52 kilómetros cuadrados con 7.04 metros cúbicos sobre el nivel del mar, este recurso puede ser aprovechado por las y los habitantes de la comunidad en actividades de turismo y ecoturismo y como fuente hidroeléctrica.

Actualmente sólo la comunidad de Wany tiene luz eléctrica en las viviendas que están sobre la vía, por lo que no todas las mujeres tienen acceso a este servicio, la capacidad de este recurso natural hídrico abastecería no solamente con agua potable con una purificadora sino la energía eléctrica para todo el municipio.

La comunidad de Hormiguero tiene una posición ventajosa por ubicarse en la zona de amortiguamiento de la Reserva de la Biosfera de BOSAWAS, la actividad turística se presenta como una opción de turismo tradicional y de ecoturismo educativo para el mediano y largo plazo. Se anexa mapa sobre el potencial que tiene la comunidad.

Las mujeres expresan haber tenido experiencias en atender a grupos de ciudadanos norteamericanos en el año 1998 en actividades de ecoturismo educativo apoyadas por CEPao, Movimiento de mujeres Paula Mendoza Vega sin embargo todavía no existen condiciones apropiadas para el desarrollo de este trabajo ya que requiere de:

- Desarrollo de capacidades de atención en la comunidad.
- Creación de Casa Hotel.
- Facilidad para el establecimiento de unidad de investigación científica.
- Seguridad ciudadana para el recorrido en BOSAWAS, Cerro Saslaya y en la misma comunidad.
- Desarrollo de artesanía local.
- Mejoramiento de las condiciones en los senderos.

#### **Población general de Hormiguero y Wany.**

<b>Comunidades</b>	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
Hormiguero	527	548	1,075
Wany	285	301	586
<b>Totales</b>	<b>812</b>	<b>649</b>	<b>1,661</b>

**Fuente : estadística del centro Humblotd**

El análisis del mercado laboral muestra una Inserción diferenciada entre mujeres y hombres según actividades económicas, lo que refleja la segregación en este mercado. Les impide tener un involucramiento en el espacio productivo de mejor calidad.

El análisis del mercado laboral muestra una Inserción diferenciada entre mujeres y hombres según actividades económicas, lo que refleja la segregación en este mercado. Les impide tener un involucramiento en el espacio productivo de mejor calidad.

- Un 92 % de las mujeres de la comunidad de Wany reflejó no tienen trabajo fijo ningún miembro de su familia, definiendo como ingreso económico el salario o dinero por la venta de productos de patio, cosechas, expresando que estos productos les ayudan a resolver una situación específica en el momento, completan la dieta alimenticia, pagan alguna deuda pequeña

lo que refleja una situación de difícil acceso a resolver las necesidades básicas durante todo el año.

- 
- El 8 % dijo tener un familiar con salario lijo que aporte a los gastos de la familia, pero no es suficiente por la carencia y costo de los productos ya que el costo de la canasta básica es de es 2, 24?.00. Muchas veces tienen que comprar los granos básicos debido a las constantes pérdidas de sus cosechas por los fenómenos naturales, especialmente los cambios climáticos.
- El 100% de las encuestadas del grupo etáreo de 15 a 29 años dijeron que no tienen ningún miembro en su familia que tiene ingresos económicos fijo y trabajo fijo que permita resolver las neoesidades más urgentes en la familia.
- En el rango de edades de 30 - 39 años el 80% dijo no tener trabajo fijo, reciben algún ingreso económico en período de cosecha, lo que les penmite pagar el crédito algunas veces y en muchas ocasiones solamente obtienen la deuda no pudiendo cancelar.
- En el rango de edades de 40 - 49 el 1 00 % de las encuestadas dijeron no tienen ingresos ni familiares con trabajo fijo por lo tanto su situación es de extrema pobreza, porque muchas veces no preparan alimentos para los tres tiempos de comida como son: desayuno, almuerzo y cena, solamente preparan alimentos para dos tiempos.
- Las mujeres en edades de 50 - 60 el 1 00% expresó no tener ingresos ni familiares con traba o fijo, como ser una obrera asalariada, trabajadora doméstica. Las consideran muy viejas y por que mu:ho se enferman.

### **En cuanto a los resultados de la Comunidad de Hormiguero**

- El 75 % de las encuestadas dijeron que no tienen ingresos fijos ni trabajo fijo en los miembros de su familia se dedican al trabajo doméstico y del hogar sin recibir salario.
- El 50% respondió que tienen trabajo fijo algún miembro de su familia. Algunos trabajan como obreros agrícolas, maestras en la comunidad, negocio propio de éste trabajo sacan un salario que lo emplean para comprar sus alimentos.
- Los rangos de edades donde se ubican las mujeres con trabajo e ingresos fijo están entre las edades de 15 -29; 30-39- 40- 49. sobre todo en la comunidad de Hormiguero.

En la tercera edad pues no se encontró a ninguna compañera con ingresos fijos por trabajo,. únicamente ingresos por pensión como beneficiaria de un familiar fallecido.

En cuanto al ingreso por familia se clasificó ingresos de-500; 500-1000; 1000-15000. Sin embargo, no se encontró a ninguna de las encuestadas que obtenga ingresos entre C\$1,000.00 a C\$ 1,500.00 córdobas mensuales.

Esto indica que las encuestadas no tienen trabajo fijo, ningún miembro de su familia, por lo tanto, se les dificulta tener lo necesario en cuanto a alimentación, medicinas, ropa, zapatos y para gastos de educación.

Las mujeres en los rangos de edades que más oportunidad tienen de trabajar para obtener ingresos están entre los 15 y 49 años en la comunidad de El Hormiguero, esto por su característica de ser cooperativa donde existe la incidencia de organismos de la sociedad civil como UCA Unión de Cooperativas Agropecuarias, coopeminas, Cooperativa de servicios múltiples, movimiento de Mujeres Paula Mendoza Vega Hermanas Misioneras. desarrollando programas con políticas crediticias para siembras de granos básicos donde las mujeres realizan el trabajo agrícola, muchas veces salen fuera de la comunidad a trabajar y estudiar regresando a su casa en épocas de vacaciones.

Esto no sucede de la misma manera en Wany, aún siendo un asentamiento Cooperativo, debido a que hay más jóvenes estudiantes que terminan el ciclo básico y están con sus padres.

### **Los resultados en este aspecto en la Comunidad de Wany son:**

- En el rango de edad entre 15 - 29 años el 83% dijo no tener ingresos económicos en la familia.
- En el rango de 30 -39 años, el 100% dijo no tener ningún ingreso en los miembros de su familia.
- En el rango de edad 40 -49 se encontró que el 50 % no tiene ingresos económicos y un 50% si tiene.
- En el rango de edad de 50 - 60 años el 50% no tiene ingresos y otro 50% refiere recibir pensión con montos menores de es 300.00.

Es notoria la pobreza en los hogares ya que no se cuenta con ingresos económicos, las mujeres dijeron que solamente en tiempo de cosecha reciben dinero->.

esto las ubica en una extrema pobreza porque no cuentan con ingresos económicos que puedan resolver las necesidades básicas.

En el estudio se identificó que de las 40 familias encuestadas se encontraron 36 hombres de los cuales el 90% son agricultores y un 10% son obreros agrícolas.

**En este aspecto se identificó que las mujeres y sus familias sobreviven de las siguientes actividades:**

- Siembran para el autoconsumo y han sido apoyadas por alguna organización social.
- Algunas tienen ganado mayor y menor lo que les permite resolver en partes la seguridad alimentaria. Complementan la alimentación con el trabajo de patio.
- Los créditos han resuelto en un 25% para garantizar sus granos básicos.
- La producción de granos básicos no les ha resuelto sus principales problemas económicos y salir adelante, solamente para obtener la semilla para la siembra y para la alimentación de dos o tres meses.
- Han implementado la venta de pan, nacatamales, leche a las queseras para comprar el jabón, sal, kerosene y medicinas.
- Las madres solteras aprovechan la fuerza de trabajo de sus hijos mayores lo que no permite que estos no puedan continuar sus estudios de educación primaria.

Esta situación no ha permitido un desarrollo económico en las mujeres y su familia.

**Bienes.**

En cuanto a los bienes las mujeres poseen recursos los que se reflejan en la tabla No 3. Los bienes de tierra y vivienda los tienen sin documentos que les acredite ser dueñas, generalmente en las cooperativas la forma de tenencia es específica Cooperativizada por lo que existe un solo título para todos y todas esto les ha dificultado acceder a créditos.

De las 40 mujeres dos encuestadas dijeron vivir en casa de sus padres por ser madres solteras y no contar con el apoyo del padre de sus hijos.

## Cuadro sobre los bienes

Tabla N°3

<b>Comunidades</b>	<b>Tierra</b>	<b>Casas</b>	<b>Ganado mayor</b>	<b>Ganado menor</b>
Hormiguero	26	24	14	26
Wany	14	14	9	14
<b>Totales</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>23</b>	<b>40</b>

Esta tabla refleja la situación en cuanto las mujeres que tienen tierra aunque todas tiene acceso a ella, no todas cuentan con un documento que les acredite ser dueñas de la misma, existe un solo título a nombre de los y las socias, muchas dijeron no ser socias pero les dan la oportunidad de trabajar la tierra, en algunos casos dan por el alquiler un quintal de arroz o sea de frijoles al socio o socia que le da esa oportunidad.

### Aspecto de Salud

Las comunidades de Hormiguero y Wany cuentan con un puesto de salud construidos por el FISE ubicado uno en cada comunidad. El puesto de salud ubicado en Hormiguero atiende a los pobladores de las comunidades aledañas como: El Torno. El Coco, Waspuko Abajo, El Limón, los Manchones, Santa Rosa, Aguas Verde. Y el puesto de salud de las comunidad de Wany atiende a los pobladores de Mutiwás, Danly, Waspado, Amparo Abajo.

<b>Comunidades</b>	<b>Puesto de Salud</b>	<b>Medicos</b>	<b>Enfermeras</b>	<b>Farmacias</b>	<b>Parteras</b>
Hormiguero	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Wany	1	0	1	0	3
<b>Totales</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

Fuente .. Ministerio de Salud Siuna

Según información brindada por cada uno de los puestos de salud, las entrevistas a líderes comunitarios y las visitas a la Institución del Ministerio de salud se comprobó que la información que se presenta en la tabla No 4 es real, en las comunidades de Hormiguero y Wany expresan que el personal que labora en el Puesto de salud es pagado por el Ministerio de salud, y tienen buenas relaciones con las parteras y promotoras que trabaja en salud en esas comunidades, también refleja el estudio que la salud es administrada por las parteras y auxiliares, parteras, auxiliares de

enfermería del ministerio de salud, en Hormiguero hay un médico sin embargo la falta de medicamento sigue siendo el principal problema.

Las mujeres recurren cuando se enferman al puesto de salud, hospital, partera, Clínica de la mujer, (curandero ó botánico). Expresaron la grave situación de no tener medicamentos en los puestos de salud. Es una población grande y el abastecimiento es mínimo lo que no resuelve la demanda.

Las enfermedades que más afectan a las mujeres son: las infecciones renales, malaria, anemia, se presentan con porcentajes más altos en los grupos de edades de 15 a 29 años, y de 40 a 60 años. Artritis y anemia estas enfermedades se presenta en las mujeres de los grupos de edades de 40 a 49 años y de 50 a 60 años. Ver tabla No 5.

Las infecciones respiratorias se presentan en los grupos de edades de 15 a 29 años y de 50 a 60 años. Considerando que la población joven padecen de esta enfermedad por los problemas de la calidad de agua de tomar especialmente. Es común en las dos comunidades estudiadas.

### Enfermedades que padecen y afectan a las mujeres

Tabla N° 5

Comunidades	Enfermedades	Años %			
		15-29	30-39	40-49	50-60
Hormiguero y Wani	Infecciones renales	20 %	18 %	20 %	42 %
	Infecciones respiratorias	35 %	20 %	10 %	35 %
	Malaria	35 %	25 %	25 %	15 %
	Artritis	10 %	25 %	30 %	35 %
	Anemia	2 %	28 %	32 %	38 %

En cuanto a las enfermedades las mujeres expresaron padecer de dolores en el vientre sin embargo no hubo mayor incidencia en las respuestas pero sí se identificó que el 85 % solamente se ha realizado el examen de papanicolau una vez en el semestre.

El 90% de las mujeres encuestadas se automedican un 10 % consulta enfermera o médico.

El 100% de las mujeres entrevistadas expresaron usar medicina natural como té de diferentes hierbas.

En la comunidad de Hormiguero se registra únicamente una muerte materna en el año 2000 aunque se conoce la causa (cáncer), las mujeres expresan la necesidad de contar con apoyo de organismos y el Estado para mejorar su salud.

En la comunidad de Wany no se registra ninguna muerte materna en el periodo estudiado.

Las mujeres en edad fértil com,;rendidas en los tres primeros grupos etáreos se encuentra que el 25% de las mujeres de Wany planifican y un 28% de mujeres en Hormiguero no planifican su familia.

- El 53% de las mujeres en las edades de 15 a 29 años de las dos comunidades planifican su familia con los métodos de pastillas e infecciones.
- El 4 7% de mujeres entre las edades de 39 a 49 años no planifican.
- En cuanto a la realización del examen de papanicolau se obtuvo que el 33% de las mujeres entrevistadas se han realizado el examen y un 77% no se ha realizado ni una vez. Se cuantifica de la siguiente manera:
- En Wany un 34% no se ha realizado el examen y el Hormiguero un 43% para un total del 77%.
- En Hormiguero el 20% de las entrevistadas se han realizado el examen y un 13% Wany.
- A continuación se presentan los gráficos. Para una mejor ilustración de los resultados.

## **Educación**

En cuanto a educación se pude constatar que existe educación primaria completa en las dos comunidades estudiadas, cuentan con centros escolares nuevos construidos por el FISE. Los resultados reflejan que hay buena matricula infantil y la retención esde un 85%.

En la comunidad de Wany. El 83 % de las mujeres encuestadas saben leer y escribir y un 17 % no sabe.

En la comunidad de Hormiguero el 35 % de la población no sabe leer se registra en los rangos de edades de 40 -49; y 50 - 60 años

En los rangos de edades de 15 -29 y 30- 39 años es donde se encuentra la población que sabe leer y escribir.

En el grupo de edades de 15-29 hay un 50% de mujeres con nivel de primaria aprobado y un 50% de mujeres con nivel del ciclo básico aprobado del primer al tercer año de secundaria.

### **Dejaron de estudiar.**

Las encuestadas de Hormiguero y Wany reflejaron que las causas de la deserción en las mujeres adolescentes es producto de que:

Sus padres son muy pobres y no pudieron seguir apoyándolas.

Se han dedicado a trabajar para mejorar su situación económica y la de sus familias.

Se casan o acompañaron a temprana edad con la esperanza de mejorar su situación.

### **Alternativas que plantearon las mujeres para continuar sus estudios.**

1. Alfabetización en las dos comunidades.
2. Educación de adulto.
3. Escuela secundaria en Hormiguero.
4. Fortalecer la escuela secundaria en Wany.

Las mujeres de Hormiguero expresaron que las misioneras han desarrollado iniciativas de educación de adultos por encuentros con dos niveles y esto ha ayudado a las mujeres.

Se anexa el cuadro estadístico de la población escolar en las dos comunidades rurales.

### **Aspecto de vivienda.**

La situación habitacional en la comunidad de Hormiguero, refleja que existen 140 viviendas con un promedio habitacional por vivienda de 7.68, el déficit de vivienda es de 33.

El 73% de las mujeres encuestadas tienen vivienda y la han mejorado, solamente dos mujeres comparten la vivienda de sus padres.

Las mujeres tienen casas con techo de zinc, paredes de madera y piso de suelo lo que expresan las condiciones que tienen las viviendas, esto es un avance en cuanto a mejoramiento sin embargo falta algo muy importante mejorar el piso de las habitaciones debido a que los niños se mantienen descalzos y esto afecta la salud.

En la Comunidad de Wany se encontró un total de 78 viviendas, con un habitacional de 7.51 un déficit de vivienda de 16 casa.

Podemos observar el hacinamiento en las familias donde en una vivienda habitan dos o más familias, sin embargo un aspecto muy importante es que el 72.5% de las mujeres encuestadas han mejorado las condiciones de su vivienda. Se pudo constatar que las casas son de estructura Minifalda y techo de zinc el 27.3 % necesitan de un programa de rehabilitación de viviendas por estar en mal estado el techo de hoja de suite, las paredes de bambú y no tienen piso.

### **Condiciones higiénicas y sanitarias**

En cuanto a los resultados las encuestadas expresaron que el 85% hace uso de letrinas y un 15 % no tiene letrinas y defecan al aire libre. A continuación se explican los resultados.

Con el interés de conocer las prácticas de higiene en las mujeres de las dos comunidades, se estudió lo siguiente el abastecimiento de agua, identificar si usan letrina y conocer que tratamiento le dan a la basura, se trabajó estos indicadores y se obtuvo la siguiente información.

El 15 % de la población encuestada no usa letrinas y defeca al aire libre, no cuentan con recursos para edificarla.

El 100% de las mujeres se abastecen de agua de pozo para tomar, el 90% cierran el agua y un 10% no la trata.

Usan el agua del río para lavar la ropa, bañarse, lavar los trastos, el molendero.

El 90% de las mujeres entrevistadas queman la basura un 6 % la entierran y un 4% la botan al aire libre.

En todos los hogares visitados se encontró que existen diferentes vectores que afectan la salud de la familia.

Hay ratas, piojos, moscas cucarachas, zancudos y pulgas en menor frecuencia jelepates.

El 95 % de las familias no ha fumigado esperando que el MINSA (Ministerio de salud) lo haga, un 5% hace fumigación.

## DISCUSIONES

Según el informe sobre el Desarrollo Humano en el año 1997 y que examina este problema mundial desde la perspectiva del desarrollo humano. Se concentra no solo en la pobreza de ingresos sino en la pobreza como denegación de opciones y oportunidades para vivir una vida tolerable esto se confirma en las comunidades estudiadas.

Ahora esta teoría comparándola con el modo de vida de las mujeres encuestadas del Hormiguero y Wany, las condiciones de no tener trabajo fijo que les permita un ingreso económico tanto a ellas como a los miembros de su familia hacen que vivan en pobreza, cumpliéndose que la denegación de opciones y oportunidades hacen que las mujeres y sus familias no vivan una vida de mayor acceso a servicios básicos y tengan un desarrollo en todos los aspectos económicos, sociales, político y culturales.<sup>1</sup>

Según otros autores Fuente :Loveych, Maxweff, 1999<sup>2</sup> explican que la “La pobreza muchas veces obliga a las mujeres a establecer relaciones en que deben depender de los hombres para sobreviven este caso en los resultados de sobrevivencia del grupo meta existe dependencia por el trabajo agrícola que realiza el compañero, sufren violencia a causa de la pobreza y las consideran culpables de tener tantos hijos

---

<sup>1</sup> Fuente: Informe de Desarrollo Humano 1997.

<sup>2</sup> Fuente :Loveych, Maxweff, 1999

Otras mujeres y sus familias realizan trabajo como la siembra de granos básicos pero no les gusta hacer esa labor lo realizan por necesidad y con el fin de obtener la seguridad alimentaria y que en alguna medida les permite resolver un problema económico o social de menor impacto en la vida de las mujeres, razón por la cual se considera que las mujeres no resuelven y no logran satisfacer sus necesidades básicas.

El estudio refleja la realidad que viven las mujeres y se relaciona con lo que exponen o expresa en sus escritos sobre la pobreza los autores Jonson y Rogaly,<sup>3</sup> donde la pobreza es considerada como el estado del que carece de lo necesario para vivir, la falta o escasez de recursos materiales, económicos, entiende por pobreza una situación donde existe un nivel muy bajo de ingresos anual por hogar, la desigualdad económica al interior de los hogares se asocia con la concentración del poder político y social. En el estudio se encontró que no hay ingresos económicos mayores ni iguales que C\$ 500.00 lo que representa que los hogares carecen de lo necesario para vivir en estas comunidades se cumple la teoría del escritor sobre el bajo nivel de ingreso anual.

Si bien es cierto que en nuestro municipio hay elecciones para elegir autoridades cada cuatro años para consejos regionales y cada cinco años para autoridades municipales, se hace sentir muy profundamente el impacto negativo de la ausencia de políticas crediticias, que puedan beneficiar a las mujeres de estas comunidades (Hormiguero y Wany) la falta de no establecer una cuota de programas, del plan de inversión del gobierno municipal con una visión de equidad de género donde permita el desarrollo en hombres y mujeres.

La intervención de la sociedad civil ha sido muy importante pero no ha resuelto el problema porque es un problema estructural. Esto hace que haya una clara identificación de los principales problemas económicos y sociales.

Expresamos que si las cosas fueran como la plantea Horjs 1991 donde cita que nuestra realidad es muy compleja y se encuentra en constantes transformaciones.<sup>4</sup>

En primer lugar es la misma población que mediante su trabajo y sus actividades intervienen conscientes e inconscientemente en el proceso de transformación<sup>5</sup>, (21) en cambio en el resultado del estudio no sucede así ante la demanda de medicamentos para la salud, la medicina natural ha sido alternativa pero no resuelve las

---

3 Borderías Cristina 1994 Economía Crítica a las mujeres y el trabajo

4 Horjs 1991 la tecnología y la mujer

5 Fuente Dixon Muller Ruth Evaluación del aporte económico de la mujer al desarrollo

enfermedades infecciosas o mortales como el cáncer, como combatir el papiloma humano, la tuberculosis etc. Sabemos que existen pero las mujeres no las reflejan. El casi nulo abastecimiento de medicamento en los puestos de salud, ha hecho que la población femenina acuda a lo tradicional.

Es importante reconocer el avance en la Salud preventiva, trabajo que han desarrollado los diferentes actores como Salud sin Limite, el Movimiento de Mujeres Paula Mendoza Vega, Médicos del Mundo, las auxiliares de salud, promotoras y parteras, en cuanto a que el 90% de las mujeres trata el agua de tomar y un 85% hace uso de letrinas y tienen sus letrinas. Esto es un avance y es un impacto positivo de higiene y salud en las mujeres y su familia.

## Conclusiones

El estudio realizado indica que las mujeres no han logrado un crecimiento económico, la falta de oportunidades para participar en programas de desarrollo rural que les permitan mejoras sus condiciones de vida y reducir la pobreza.

La insatisfacción de las necesidades básicas y la falta de empleo en las mujeres, se notó en la falla de la seguridad alimentaria, las mujeres no cuentan con alimentos para asegurar su alimentación y tener una vida tolerable, en la práctica solamente en el periodo de cosechas aseguran alimentos pero no por mucho tiempo. Para ellos se requiere que haya empleo, productividad aumento de los ingresos de los mas pobres y que se amplíen los recursos públicos para apoyar el desarrollo humano.

La conciencia de género es limitada debido a la falta de reconocimiento del papel que juegan las mujeres en la reproducción social, en la producción de los insumos vitales para la producción de bienes transables y no transables, principalmente, la fuerza laboral <sup>6</sup>

Como lo ha señalado los problemas de la distribución del ingreso nacional, regional, municipal, se traducen en acceso desigual a la tierra, servicios y bajo desarrollo humano. Los resultados del presente estudio, confirman que la desigualdad sigue siendo una causa de exclusión social en las mujeres.

Desde un punto de vista, relaciones de género más igualitaria están asociadas a que las mujeres tengan mayor control sobre los recursos y no simplemente con

---

6 Fuente; Londoio y Székely

una mayor participación de las mujeres en los mercados de trabajo y de bienes o siendo de los que diseñan las políticas.

La vulnerabilidad de las mujeres a los recortes de servicios sociales dependen de sobre quién recae la responsabilidad de la provisión de los mismos en el hogar y si su uso es esencial.

Existen programas de crédito para rehabilitación de vivienda en Wany, pero éstos no cubren en un 50% la demanda y estos programas no se han desarrollado en la comunidad de Hormiguero. Lo que requiere de una mayor intervención y ampliación de programas sociales.

Las familias sobreviven de lo que producen en el momento en los de cosecha, tienen diversidad de productos que complementan su dieta alimenticia como es la producción de patio. Pero esto no garantiza la alimentación de todo el año.

Las mujeres de la tercera edad no tienen ingresos económicos y el resto de las mujeres de los tres grupos etáreos reflejaron en los resultados que es insuficiente, obtienen algunos recursos en períodos de cosecha y son ingresos menores de mil córdobas, la situación actual de este grupo es que han empobrecido cada día mas, no alcanzan a comprar lo necesario para la sobrevivencia, dependen de sus familiares para alimentarse, viven enfermas.

La identificación de los principales problemas que dificultan a las mujeres en el estudio son: Dificil acceso a los servicios básicos como es la salud, las mujeres presentan una situación deplorable en cuanto a su salud todas padecen de alguna enfermedad con mucha dificultad para curarse y obtener medicamentos. Sobreviven la medicina natural y de lo poco que consiguen con apoyo de organismos o por su cuenta, debido que en el puesto de salud siempre está desabastecido.

1. El acceso a financiamiento a las mujeres es una dificultad, es casi nulo en comparación al número de mujeres de la comunidad con relación al número de créditos otorgados, los créditos otorgados han sido por las organizaciones locales, pero no resuelven la demanda total se observa más en las mujeres que no son afiliadas ni sociales de una organización social, las que requieren una atención.
2. El problema de hacinamiento en las familias es un serio problema, en cada hogar viven 7 personas y en otras mas las condiciones no son favorables, hay un déficit de 33 habitaciones, Urge un programa de vivienda en las dos comunidades rurales.

3. La educación ha sido un serio problema si bien es cierto que están los y las maestras, se dificulta a las mujeres dotarlos de los útiles escolares, la ropa y los zapatos, las enfermedades son las causas de deserción escolar en la niñez, el estado de nutrición no les permite terminar el ciclo escolar.
4. El abastecimiento de agua potable sigue siendo una necesidad en las dos comunidades, estas requieren de un sistema de tubería con una pila para retención, la cantidad de población no compensa con la cantidad de agua que proporcionan los pozos existentes.
5. La Educación secundaria en la comunidad de Wany fue muy inestable debido a la falta de pago de los maestros por parte del Gobierno Regional Autónomo RAAN.
6. Es urgente la fumigación a los vectores que conviven con las familias en las comunidades de Hormiguero y Wany, así como la educación ambiental.
7. Es urgente que la Alcaldía Municipal trabaje políticas y acciones sobre el medio ambiente debido a la ausencia de control y manejo sobre los recursos naturales.
8. El gobierno Municipal extiende sus programas y/o a las comunidades rurales, se realice visitas para que se conozca la situación de las mujeres niños, etc.

La falta de atención de las instancias gubernamentales que garanticen verdaderas políticas crediticias, las políticas de crédito por la CARUNA (Caja Rural de Siuna) en el municipio de Siuna, no permiten que los créditos contribuyan al desarrollo económico y social de las mujeres por ser estos a corto plazo y con intereses de un 3% mensual, considerando que los créditos otorgados por el Movimiento de Mujeres Paula Mendoza Vega, con fondos de Save the Children a través de esta intermediaria financiera CARUNA (Caja Rural de Siuna), si ayudan, pues son préstamos a pagarse en cuatro y cinco años.

Las mujeres expresaron que existe insuficiente dotación de equipos y materiales para la atención primaria en salud, lo que tienen que recurrir al hospital o a la clínica de la mujer Montserrat Huerta muchas veces por problemas de primeros auxilios.

Una de las mayores dificultades ha sido la continuidad de la escuela de secundaria rural en Wany, en el año 2000, debido al deficiente cumplimiento de los pagos a los maestros por el Gobierno Regional.

La ausencia de instancias que den atención al sector agropecuario es una limitante para mejorar la vida de las familias de Hormiguero y Wany, aunque a las mujeres no se le reconoce como productoras, hubieron muchos hombres un 60% entre las dos comunidades que reconocen que las mujeres trabajan duro para ayudar

a sostener la familia y pueden ser sujetas de crédito. Un estudio sobre crédito a las mujeres expresa que las mujeres son las mejores pagadoras.<sup>7</sup>

Actualmente las familias campesinas de las dos comunidades han sido afectadas por los cambios climatológicos, las plagas de los años han incidido negativamente en la producción de granos básicos, lo que no permitió que pudieran cancelar sus créditos y resolver otras necesidades.

Consideramos que urge la intervención de Instituciones del estado y organismos no gubernamentales con el fin de impulsar programas que permitan cambiar las condiciones de vida. Puede afirmarse entonces que la pobreza por las necesidades básicas insatisfechas de manera particular, aunque no este asociada de manera directa a la oportunidad que tienen las personas al acceso de financiamiento es un factor que no permite el desarrollo y agravar la situación de insatisfacción.

## **RECOMENDACIONES.**

Una vez realizado el análisis de la situación se presentan las siguientes recomendaciones:

Se considera importante la necesidad de promover programas y proyectos productivos a través de la implementación de créditos a largo plazo a productoras y productores que permitan desarrollar una economía de sostenibilidad en el hogar.

Urgen políticas crediticias del gobierno Nacional, Regional y Municipal que permitan ofrecer programas con intereses bajos a largo plazo con dos garantías dirigidas a la agroforestería, para las comunidades de Wany y el Hormiguero.

Se recomienda trabajar un proyecto de Ecoturismo Educativo a mediano y largo plazo para esto el proyecto BOSAWAS, MARENA, ALCALDÍA y las Organizaciones de Mujeres, jugaría un papel importante en la promoción y la captación de turistas que vendría a beneficiar a los habitantes de éstas comunidades así como la capacitación al personal del proyecto.

Las comunidades de Hormiguero y Wany tienen un enorme potencial natural que permitiría el desarrollo de actividades como artesanía de madera, semillas, bejucos, palmas, barro, etc. Es una oportunidad que tienen las mujeres para mejorar su situación económica, si alguna organización social, ONG, Institución financiera apoyara a través de la micro- empresa.

---

7 Fuente: Reis María Rosa (1998) Del libro sobre la economía nicaragüense desde una perspectiva de género, Financiamiento a las mujeres México La Colmena.

Las comunidades prestan las condiciones para impulsar el proyecto de la TILAPIA, esto vendría a mejorar la dieta alimenticia y la economía familiar, requiere del financiamiento de un Organismo y/o Instituciones del Estado como MARENA para trabajar; las y los comunitarios aprovecharían los recursos hídricos que poseen.

Es recomendable que el MINSA (Ministerio de Salud) pueda desarrollar campañas preventivas y educativas en las comunidades a fin de mejorar la salud de las mujeres y sus familias.

Se recomienda establecer coordinaciones con las autoridades militares, líderes comunitarios y miembros del gobierno municipal a fin de evitar que se continúe contaminando el agua de los ríos.

Es urgente desarrollar programas de Planificación Familiar con un debido abastecimiento de diversos métodos anticonceptivos. Estas acciones podrían ser atendidas en los Puestos de Salud, Organizaciones sociales que trabajan en salud como: Médicos del Mundo, Salud Sin Límites, Movimiento de Mujeres Paula Mendoza.

Abastecimiento de medicamentos, capacitación, charlas en salud preventiva a líderes y parteras. Asegurar la estabilidad de médicos en Hormiguero debido a la afluencia de pacientes y la presencia de enfermedades.

Las organizaciones sociales como el Movimiento de mujeres Paula Mendoza Vega, los Organismos Salud sin Límites y Médicos del Mundo y especialmente el Ministerio de Salud, podrían impulsar programas de prevención del cáncer con mayor seguimiento mediante la práctica de los exámenes de Papanicolau (pap), planificación de brigadas completas a estas comunidades dos veces al año.

Se recomienda la fumigación casa a casa en las comunidades de Hormiguero y Wany debido a la presencia de vectores como mosca, piojos, zancudos, ratones esta es una responsabilidad compartida entre los comunitarios y el ministerio de salud.

Sería interesante que la Universidad de Las regiones Autónomas de la Costa Caribe nicaragüense, las Brigada Ecológicas de los Institutos de Educación Secundarias existentes en el municipio pueden formar Brigadas educativas con estudiantes del V año de secundaria y estudiantes universitarios para capacitar a esta población en salud y establecer vínculos de relación con las mujeres y líderes de las comunidades.

El Ministerio de salud, los líderes comunitarios, las parteras pueden contribuir en mantener una vigilancia activa sobre las muertes maternas se registra la muerte durante el 1 semestre del año 2000 en Hormiguero a causa de cáncer.

El gobierno Municipal y las organizaciones locales de la sociedad civil podrían interesarse en impulsar programas de vivienda para las mujeres debido al problema de hacinamiento en la familia y al mal estado de las casas especialmente piso, puertas, ventanas, techo y divisiones internas. Se puede resolver mediante un programa de Plan Techo, crédito para rehabilitar y construcción de viviendas.

Es urgente el ordenamiento de fincas o parcelas su legalización de manera individual y capacitar a las mujeres sobre la riqueza que poseen, este trabajo lo podrían dirigir organizaciones como el, PCAC, Centro Humbolth.

Promover programas de microempresa que beneficien a las mujeres.

Proyectos que promuevan el desarrollo económico como: artesanía, una pasteurizadora.

El 15% de las mujeres de Hormiguero y Wany no tienen letrinas y la defecación es al aire libre, por lo que se recomienda promover programas de letrificación y resolver la necesidad existente.

Ante el estudio realizado recomendamos que la Alcaldía Municipal podría establecer políticas municipales para la equidad de género, para orientar proyectos donde tengan oportunidades y acceso las mujeres de El Hormiguero y Wany. Como ejemplo estudios sabatinos de educación secundaria, donde a las mujeres se les facilite el transporte y alimentos.

Otra alternativa que se recomienda es impulsar una Escuela de Educación de adultos nocturna para resolver la problemática de las mujeres que no pueden continuar sus estudios durante el día.

Se recomienda que el MECO con acompañamiento (financiamiento) pueda impulsar programas de alfabetización para beneficios a mujeres analfabetas.

El INATEC podría promover centros vocacionales que permitan a las mujeres jóvenes aprender un oficio en corto o mediano plazo .

. Ebanistería. -Pintura -Decoración.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Canadiense para el Desarrollo. "Políticas sobre la integración de la mujer en el desarrollo y equidad de género,.
- Aguilar, Leticia 1997; Movimiento de Mujeres en Centroamérica, Centro Editorial de la Mujer CEM. Managua Nicaragua.
- Bonilla, Yamileth 1998, mapa de la pobreza en Nicaragua Ministerio de Acción Social Managua Nicaragua.
- CEPAL 1994: Las mujeres en la formación de recursos humanos.
- Centro Humbolth Siuna, 1,998 Estadísticas Municipales
- Cobo del Arco, María Teresa 2000, Políticas de género durante el liberalismo en Nicaragua 1893-19909
- Borderías, Cristina 1994 Economía crítica las mujeres y el trabajo. 1 era Edición ICARIA Barcelona.
- Dixon Muller, Ruth y Anker, Richard, 1999; Evaluación del aporte económico de la mujer al desarrollo estudio de 6 programas de empleo.
- García Gallardo, Aracelí, ( 1992 ) : Género y Etnia. Imprenta UCA Managua Nicaragua
- Grupo Propositivo de Cabildeo • Voces experiencia y propuestas•. Editorial Proposiva, Nicaragua 1,999.
- Gisper, Carlos 1998; La Mujer y su cuerpo. Barcelona España.
- Gonzalo Rodrigo; El Desarrollo Humano en Nicaragua 2000
- Herejes. Irene (1994); Formulación de proyectos de Desarrollo social Editorial Enace Managua, Nic.
- Instituto Nicaragüense de estadísticas y censo ( Inec) 1998; Hacinamiento en Hogares.

- Jonson, Susan y Rogaly Ben Microfinanciamiento y Reducción de la pobreza 1997, UDEC Tequisquiápan, Querétaro, México.
- Lovych, Ronnye/ Maxwell, Jane. "salud para las mujeres" Editado por Sandy Nieman octubre 1999 California.
- Menjivar R. Trejos (1990); La pobreza en América Latina
- Montenegro, Sofía "La organización del Sistema Capitalista patriarcal, Managua, Diciembre 1,993
- Olivera, Mercedes y de Montis, Malena "Mujere-s Panorámica de su participación en Nicaragua' Colecciones realidades Managua 1,990.
- Otero, Cirilo; ( 1998) La deuda externa y Nosotros. Managua Nicaragua
- Renzí, María Rosa (1997) Salud Mujer y Trabajo.
- Renzí, María Rosa y Agurto, Sonia ( 1994) Que hace la mujer nicaragüense ante la crisis económica. Managua Nicaragua.
- Sierra, Frega; ( 1999); Las luchas Sociales de las mujeres.
- Núñez, Soto Orlando: (1998) Desarrollo Sostenible y economía campesina.
- Ulrike, Zzcchaebitz,Laucel Yolanda ( 1997): Mujer y habita!San SalvadorWilliams, Suz\_anne con Seed, Janet y Mwau, Adeline."Manual de capacitación de género" Centro de la Mujer peruana Flora Tristán, 1,997

# 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, comJ 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 cuertan 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 Regonas 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 genero.
- IEPA-Recinto Bluefields, realizo un diagnostico 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.

# **Ruta Metodológica PRORAAS II Ruta Metodológica para la Incorporación del Enfoque de Género en Proyectos de Desarrollo .**

*..... no es posible lograr el desarrollo humano, el desarrollo sostenible, alcanzar en el combate a la pobreza, sin superar las desigualdades de género, sin potenciar a las mujeres, que son la otra mitad de la población (IDH, 1997)*

## **Presentacion<sup>1</sup>**

En el marco del Convenio entre URACCAN - PRORAAS II se realizó un proceso de acompañamiento al proyecto de Apoyo al Desarrollo Humano Sostenible. El documento que a continuación se presenta, es el resultado de la evaluación del Enfoque de Género del Proyecto.

Las autoras presentan una Ruta seguida durante el proceso de discusión y acompañamiento al proyecto. Que consideran como un insumo importante para continuar avanzando en el debate y la practica para la incorporación del enfoque en los proyecto que se desarrollan en la Costa caribe Nicaragüense.

## **Introduccion**

El tema género fue introducido por PRORAAS II, la Propuesta de Proyecto, se había planteado úricamente, como un subpunto del objetivo inmediato 3, el promover la integración de la mujer. PRORAAS II, deja atrás el enfoque de integración de la mujer y adopta el enfoque de género. Partiendo de la premisa de la vinculación de la equidad de género, con el desarrollo humano, el desarrollo sostenible y el combate a la pobreza, planteados en el Informe de Desarrollo Humano (1997), otorgándole una importancia estratégica en la implementación del Proyecto.

## **Reconstrucción de la Ruta hacia la Estrategia de Género de PRORAAS II,**

En este tema, PRORAAS II, no partió diseñando un Estrategia de Género, sino fijando una posición de “principio” en torno a la equidad de género, estableciendo lineamientos generales a seguir, para superar las “brechas de género· identificadas, tanto en las comunidades campesinas mestizas como en las comunidades indígenas

---

<sup>1</sup> Equipo de IEPA URACCAN –Recinto y PRORAAS II, Bluefieds, coordinado por Benardindo Dixon con Asistencia de Angéltea Fauné.

y sobre esa base ir construyendo, lo que llegará a ser la Estrategia. La misión ha considerado pertinente reconstruir la ruta de género hasta ahora recorrida por PRORAAS II,, con el fin de situar y dimensionar los resultados y avances. Pero también, porque considera que esta ruta da luces en cuanto al abordaje metodológico del tema en zonas con las características del Área de influencia del Proyecto.

### **del área del Proyecto**

1. PRORAAS II, arrancó habiendo identificado previamente la división del trabajo por género en los sistemas de producción y la importancia del papel de las mujeres en la producción de alimentos y en la economía familiar.
  - a. En las comunidades campesinas mestizas de la nueva frontera agrícola, encontró una situación de aguda marginación y desvalorización de las mujeres, el predominio de un patrón de relaciones familiares, de marcado autoritarismo masculino, asociado a violencia intrafamiliar: descuido y violencia hacia l@s hij@s.
  - b. En las comunidades multiétnicas de La Desembocadura, encontró mayor armonía en las relaciones de género, de más cuidado hacia l@s hij@s, pero una situación de total exclusión de las mujeres, del ámbito político. (de toma de decisiones)

### **Adopción del “enfoque pro-equidad de género”**

#### **PRORAAS II, adopta un enfoque que busca promover la equidad de género (ver cuadro No.6.1)**

1. A diferencia de lo que planteaba la Propuesta de Proyecto, su accionar se centrará en modificar la posición de desigualdad que ocupan las mujeres en las comunidades. Bajo el supuesto tácito que constituye la base para mejorar las condiciones de vida. Esta valoración de la misión se fundamenta en el hecho de que los esfuerzos apuntaron desde un inicio a:
  - a. mujeres y la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos y beneficios.

1. Esta posición de PRORAAS II, fue coherente con la Política Institucional que tenía el país<sup>2</sup> y con los compromisos internacionales suscritos por el estado en la materia, que tienen carácter “vinculante”<sup>3</sup> Con los lineamientos del PNUD/UNOPS, respecto a la incorporación del enfoque de género en sus Planes, Proyectos y Programas.

## Posicionamiento del Proyecto

*Compromiso con la equidad de género. estableciendo el mecanismo de cuota de participación de las mujeres. de 50%. para arrancar con el proceso*

1. La Dirección de PRORAAS II, va a posicionar el “compromiso” del Proyecto con la equidad de género, desde el inicio. Adoptando como política, el asegurar en todas las actividades impulsadas por el Proyecto, una cuota de participación de las mujeres, de un 50%.
2. Este mecanismo adoptado de “discriminación positiva”, se justificó bajo el “argumento”, de que en el contexto en que debía operar el Proyecto:

***... profunda desigualdad y discriminación hacia las mujeres, arraigado “machismo”, “autoritarismo” y violencia presente en las relaciones familiares, especialmente, en las comunidades campesinas mestizas ...***<sup>4</sup>

La única manera de poder “arrancar con el proceso hacia la equidad de género y no poner en “riesgo a las mujeres”<sup>5</sup>, era que el Proyecto como tal, estableciera dicha condicionalidad. En una lógica de “asumir la responsabilidad” del cambio que se está propiciando, bajo la premisa de que una vez establecido ese “primer piso” de igualdad, se podría ir avanzando, pero ya con las “mujeres participando”.

## Género como eje transversal

Bajo la premisa, que la desigualdad de género se manifiesta en todos los ámbitos, el tema género no será abordado como un componente del Proyecto, sino como un eje transversal. El cuadro No 6.2, muestra los niveles y ámbi-

---

2 El Plan de Acción del INIM (1994-97), aprobado, partía de un enfoque de género, entendido como el logro de la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Progresivamente esa política irá cambiando y sustituyendo el tema mujer por el de familia.

3 La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDAW): La Plataforma de Acción sobre la Mujer (Beijing, 1995) y el Plan de Seguimiento (Sejning +5).

4 Estrategia de Género (ppS), Documento elaborado por Equipo de Género, IEPA, PRORAAS 11, 2000, CEDOC-PRORAAS U

5 Diagnóstico previo a la elaboración del POA 98, CEDOC, PRORAAS II.

tos que se abordaron:

- a. En el nivel institucional: los ejes de acción se centrarán en la Unidad ejecutora, las instancias regionales, incluido el Gobierno Regional.
- b. En el área de intervención del Proyecto, se cubrirán todos los ámbitos, áreas temáticas y componentes ejecutados por PRORAAS II.

### **Convenio PRORAAS II con IEPA-URACCAN**

*Como organismo Coejecutor. para el acompañamiento técnico de la incorporación del enfoque de género*

1. PRORAAS II, no crea una “unidad de género” en el seno del Proyecto, consecuente con sus “principios metodológicos”, buscará garantizar que toda la Unidad Ejecutora, comprenda la dimensión de la problemática de la equidad de género y su relación directa con los objetivos del Proyecto-. el desarrollo humano y sostenible-y, manejar las herramientas básicas del análisis de género.
2. Para garantizar el acompañamiento técnico del proceso de incorporación de esta perspectiva, establecerá Convenio con URACCAN, por su compromiso con el tema y su experiencia con la Cátedra de Género.

### **Punto de llegada**

Elaboración de la Estrategia de Género, resultado de la sistematización de la “experiencia” en los territorios

1. El equipo de género de IEPA-URACCAN, con base en la sistematización de la experiencia llevada a cabo en los territorios y la expertise adquirida, ha elaborado la Estrategia de Género. Resultado de un proceso de reflexión y análisis de carácter participativo<sup>6</sup>, que ha trazado líneas de acción a mediano y largo plazo para los tres territorios, desde un enfoque de empoderamiento de las mujeres .

---

6 La actividad central fue el Taller, “Enfoque de Género en PRORAAS II”, agosto 2000, coordinado por el Equipo de Género, IEPA/URACCAN, y equipos técnicos de PRORAASII

Cuadro No 1

**GENERO: ENFOQUE ADOPTADO POR PRORAAS II**

Propuesta de Proyecto	Cambio realizado por PRORAAS II
Enfonque de integracion dela mujer	Enfonque de equidad dela mujer
<p>Ojetivo inmediato #3 ... •</p> <p>..integración de la mujer campesina indigena (Doc. Proyecto, pp43) Resultado 5: existen grupos de mujeres promotoras en varias oomunidades que promueven los intereses prácticos de la mujer campesina e indigena (economía de patio, plantas medicinales, agua potable. higiene}</p> <p>Criterio de exige mejora de la situación de las mujeres que han participado directa o indirecramcmc en las actividades del Proyecto (Doc. Proyec,o, pp. 44)</p>	<p>1) Constatacion insitu de las profundas brechas de género existentes en las comunidades campesinas mestizas e indigenas. en cuanto a igualdad de derechos, oportunidades, beneficios.</p> <p>2) prevalencia de un patrón cultural, que subordina y desvaloriza a las mujeres. sin reconooerias en su papel cconómico-productivo y que las discrimina en cuanto a la participación en el ámbito socia..J. político.</p> <p>3) revalencia y con mayor fuerza en las comunidades campesinas meztizas, de un patrón de violencia intrafamiliar. hacia las muertes.</p>

<b>Proposta de Proyecto</b>	<b>Cambio realizado por PRORAAS II</b>
<p>LINIAS DE ACCION</p> <p>1. trabajar en los intereses practicos dela mujer campesina e indigenas tendientes a mejorar sus condiciones de vida.</p> <p>trabajar en los intereses estrategicos de la mujer,, fomentado su cuota de poder. Para ello el proyecto dirigiria ciertas actividades exclusivas para la mujer</p> <p>Organizanzion ,pequeños proyectos fomento de la economia del patio</p> <p>(Doc Proyecto pp 31)</p>	<p>LINEAS DE ACCION</p> <p>Promover.</p> <p>1. La igualdad de derechos, oportunidadés y beneficios</p> <p>2. La participación en todos los ambitos social, politco</p> <p>3 . La igualdad de oportunidade en el acceso a los recursos productivos</p> <p>igualdad de derechos a participar en las esferas de toma de deciones.</p> <p>Poenciar su aporte</p> <p>Empoderamiento de las mujeres creacion de conciencias en las mijeres en las subordinaciones y sus derechos a ser actores ciudadanos y plenas, participando en las tomas de decisiones acerca del destino en la comunidad del municipio</p>

Fuente: MdE: a) Con base en el Documento de Proyecto: b) Síntesis elaborada por la misión con base en la reconstrucción de la Ruta de Género seguida por PRORAAS II

cuadro No.2 ESTRATEGIA DE GENERO PRORAAS II- AMBITOS Y EJES DE ACCION

<b>AMBITOS DE ACCIONE INCIDENCIA</b>	<b>Ejes de accion</b>
A nivel institucional	Instancias Regionales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unidad Ejecutora del Proyecto</li> <li>2. Gobierno Regional</li> <li>3. Delegaciones Estatales</li> <li>4. Org. Sociedad Civil</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A TP, Dirección, Administración, Equipo Téroico</li> <li>2. Ejecutivo y Consejo Regional</li> <li>3. Delegaciones Sectoriales</li> <li>4. Organismos Coejecutores</li> </ol>

<b>AMBITOS DE ACCIONE INCIDENCIA</b>	<b>Ejes de accion</b>
<b>B nivel local</b>	<b>Area de influencia del proyecto</b>
<b>Ambito politico/ Gobierno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno Regional</li> <li>• Gobierno Municipal</li> <li>• Gobierno comunitario</li> </ul>
<b>AMBITO ORGANIZACION LOCAL TERRITORIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comités de Desarrollo Municipal</li> <li>• Comites Microregionales</li> <li>• Comités Comarcales</li> <li>• Red de promotorias</li> <li>• Red de corresponsales</li> </ul>
<b>AMBITO ECONOMICO PRODUCTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• subsistema producción de alimentos “ Microempresas comunitarias</li> <li>• Cooperativas producción y servicios</li> <li>• Coolectivos artesanía</li> <li>• parcelas de experimentación</li> <li>• Capacitación técnico-productiva</li> <li>• Capacitación gestión/administración</li> <li>• Estudios eoonómicos Sism/productivos</li> </ul>
<b>AMBITO MEDIO AMBIENTE Y RRNN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brigadas forestales</li> <li>• Viveros</li> <li>• Educación ambiental</li> <li>• Inventarios</li> <li>• Planes de Manejo</li> <li>• Experimentación/ usos plantas y bosque/no maderable</li> </ul>
<b>AMBITO UNIDAD FAMILIAR</b>	<p>Família como Unidad Economica</p> <p>Família como Unidad de reproduccion</p> <p>Família como Unidad de socialisacion</p>
Ambito Personal	Mujer

### 6.3. Insumos y líneas de acción implementadas

-Las líneas de acción implementadas y los insumos proporcionados, permitieron a juicio de la misión, que PRORAAS II, pudiera pasar del ‘discurso’ sobre la incorporación de “género como eje transversal’, a la efectiva implementación de acciones y medidas para generar procesos de cambi: >, tanto en el área de influencia del Proyecto como a nivel institucional.

- a. En el Área de Influencia del Proyecto, las acciones se orientaron básicamente a disminuir las brechas de género existentes en las comunidades campesinas mestizas y comunidades multiétnicas (ver cuadros No 6.3a y 6.3b)
- b. A nivel institucional, las acciones se orientaron a garantizar la equidad de género en el seno de la Unidad Ejecutora del Proyecto e incidir a nivel macro (gobierno regional, delegaciones sectoriales, Ongs) respecto de la pertinencia del enfoque de equidad de género, en la construcción de Visión de Región y en la Estrategia de Desarrollo Regional (ver cuadro No.6.4)

**-Entre los principales insumos la misión destaca los siguientes:**

(1) Capacitación en género combinada con intercambio de experiencias

**Capacitación sobre Análisis de Género, Planificación con enfoque de género, dirigido a:**

- Equipo técnico Sede y Equipos Técnicos territoriales
- Coordinación y Coejecutores .
- Personal técnico de los Proyectos DIPAL II y PROCODEFOR .

2. La capacitación le proporcionó al equipo técnico, las bases conceptuales y metodológicas para manejar el enfoque de género en el marco de acción del Proyecto: la experiencia mostró que las “resistencias iniciales· del personal técnico (dedicar tiempo a temas que se consideraban no “relacionados” con su quehacer) se fueron superando, por el trabajo permanente de orientación de la Dirección de PRORAAS II, de hacer ver, la incidencia del problema de la equidad de género en el logro de los objetivos del Proyecto<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Hoy, nadie del equipo técnico discute la pertinencia del tema, por el contrario, son l@s más exigentes en que la perspectiva esté siempre presente en los informes y análisis

3. Capacitación en género, combinada, con intercambio de experiencias, dirigida a Red de promotores, Brigadistas, Corresponsales, en los aspectos relacionados con su quehacer específico: mejoramiento de la base económica -productiva, recursos naturales/ambiente, comunicación.

- Intercambio experiencia con enfoque de género en la producción agropecuarias (Proyecto ACRA-Italia)
- Coordinación con UICN-CESADE
- Intercambio de experiencias de Bancos Comunales de Mujeres

#### **Apoyo financiero para establecer vinculaciones a nivel nacional e internacional.**

5. Se facilitó y apoyó financieramente al Equipo de Género y Líderes mujeres, con el objeto de establecer vinculaciones con los procesos nacionales e internacionales de seguimiento a los compromisos adquiridos por el país, en materia de igualdad de derechos y de oportunidades de las mujeres:

- Incorporación al proceso de Seguimiento Beijing +5.
- Participación en La VIII Conferencia sobre la Mujer en América latina y el Caribe (Perú 2000)
- En Reunión Preparatoria Beijing +5, en Nueva York, en representación de las mujeres indígenas. Incorporación del equipo de género PRORAAS 11-IEPA/URACCAN, a la red REDNA.
- Participación en la VII Reunión Centroamericana, del CGER, para garantizar la incorporación de consideraciones de género, en la Propuesta a Estocolmo.

#### **Base Bibliográfica**

1. Creación de una Base bibliográfica, con características de Centro de Documentación sobre Mujer/género, para fines de consulta.
2. Estudios e investigaciones
  - Realización de Diagnósticos de Género., en las comunidades del municipio de la Desembocadura.

- Introducción del enfoque de género en los estudios realizados sobre sistemas de producción e intercambio.

### **Valoración de Resultados e Impacto**

-La valoración se hace tomando como base las líneas de acción implementadas a nivel institucional y a nivel del área de influencia del Proyecto, propiamente tal. Más que una evaluación de resultados, en sentido estricto, la misión ha intentado identificar los avances que se han logrado a la fecha en relación a la superación de las brechas de género y el posicionamiento del tema. Estos avances deben ser considerados no tanto como el punto de llegada sino como los pasos certeros que se han ido dando, en el proceso iniciado

### **Aloracion de resultado:incorporacion Genero en el Area de Influencia del prpyecto**

-La valoración se hace de acuerdo a las líneas de accion específicas que se implementaron a nivel de los diferentes ámbitos en que trabajó el Proyecto. Los resultado expresan avances en:

- i. La reducción de las brechas de género, en cuanto a participación en el ámbito económico, social, político y acceso a recursos,
- ii. Eliminación de barreras q e discriminan a las mujeres,
- iii. Desarrollo de liderazgo, potencialidades y capacidades.

### **Ambito economico produccion**

-Los cambios más importantes que se dieron están relacionados con la eliminación de barreras que impedían el reconocimiento del papel económico-productivo de las mujeres y el acceso a los recursos productivos:

### **Se visibiliza v reconoce “formalmente a las mujeres como productoras**

1. El hecho de haber establecido desde el inicio la categoría de socios y socias y la práctica de registrar a nivel de familia, el nombre de la mujer y el hombre (como responsables) en todo el proceso relacionado con la seguridad alimentaria: bancos de semillas, silos, posibilitó que las mujeres fueran visibilizadas, como “productoras”. La misión pudo constatar que el lenguaje que predomina hoy día en la red de promotorías, líderes y autoridades locales, ha integrado el vocablo, ‘productoras’, lo que sin duda es un paso crucial, para romper con

el estereotipo, de asociar las mujeres, únicamente como “amas de casa”, desconociendo su aporte a la economía familiar.

2. Los diagnósticos y estudios realizados por el Proyecto, vinieron a constatar:
  - Por un lado, la existencia de una división del trabajo por género, en los sistemas de producción de las comunidades campesinas e indígenas.
  - Por otro, el carácter estructural y no eventual de la participación de las mujeres, tanto en la producción agrícola (subsistema granos, raíces, tubérculos) como en las actividades pecuarias y pesca.
1. El reconocimiento como productoras, mostró ser determinante para arrancar en el proceso de ir estableciendo bases para la equidad de género en el ámbito económico-productivo. En los hechos, este reconocimiento como “socias fue lo que les permitió a las mujeres tener acceso a los insumos entregados por los Planes de Apoyo a la Producción de Granos Básicos. Lo que permitió desarrollar su potencial en cuanto al manejo post-cosecha, evidenciando con ello, el papel estratégico que juegan en la seguridad alimentaria a nivel familiar y comarcal.

También han logrado ser reconocidas como “productoras de cacao” en el Municipio de la Cruz de RGM e incorporadas, como resultado de todo un proceso de formación y capacitación a la Junta Directiva de la Cooperativa UNCRISPROCA-AL, en carácter de socias<sup>8</sup>, con su respectivo carnet.

## **(2) Se han ido eliminando las restricciones que pesaban sobre las mujeres para participar en los procesos de mejora y transformación de la Base Productiva.**

1. Por primera vez en su historia<sup>9</sup>, tuvieron la “oportunidad” de participar en su carácter de productoras, en los procesos de experimentación iniciados por PRORAAS 11, para mejorar la base productiva, el proyecto

facilitó condiciones para que las mujeres pudieran asistir (flexibilización de horarios, cuidado de los hijos, entre otros). Lo que les ha permitido adquirir “capacidades técnicas”, en diferentes rubros, y conocimiento de prácticas agrícolas, que no tenían:

- i. Han adquirido conocimientos y experiencia en el establecimiento de “parcelas de experimentación y validación”.

---

8 Expresiones de las mujeres campesinas

9 Unión Cristiana de Productores de Cacao, de responsabilidad limitada, ubicada en el Municipio de la Cruz de RGM, con un total de 138 socios.

- ii. Han mostrado disposición a participar en los procesos de capacitación técnico-productiva e interés en que se le de seguimiento a lo que han aprendido.
- iii. Han manifestado gran disposición e interés en diversificar la producción a nivel de la parcela/finca e intensificar el patio/potrero, lo que las perfila como un “agente” a considerar a la hora de retomar el proceso de mejoramiento de la base productiva.

2. El tema agroforestal es el que ha despertado mayor interés en las mujeres: la experiencia de la Cruz de RGM, muestra el potencial que han ido desarrollando en este campo: a la fecha hay 40 mujeres de 4 comunidades, que han montado empresas comunitarias de viveros frutales y forestales: ya están vendiendo a la cooperativa cacaotera. La cifra de producción de más de 15 mil plantas con uso de insumos locales es un buen indicador del avance logrado.

(4) Se impulsó la línea de “capitalización” de las comunidades campesinas y multiétnicas. en manos de mujeres. potenciando su “capacidad de ahorro

1. El Proyecto adoptó la política de entregar a las “mujeres”, los recursos productivos:

Fondo revolvente para mujeres y manejado por mujeres, en las comunidades multiétnicas Desembocadura.

Administración del Trillo de Arroz a mujeres de las comunidades campesinas de la Cruz de RGM.

Colectivos Artesanía Bambú, en el caso del Tortuguero.

Esta política ha tenido un impacto importante en “reafirmar” ante la comunidad, el papel económico-productivo que desempeñan las mujeres y también en que las propias mujeres se “auto-reconozcan” como tales.

Los grupos de mujeres que manejan el Fondo Revolvente de la Desembocadura, no sólo han recuperado el Fondo, sino que ya ha comenzado a reinvertir y tienen como planes llegar a crear el Mercado de la Desembocadura<sup>98</sup>.

Esta medida adoptada por el Proyecto, reveló no sólo ser una “medida justa” con las mujeres (madres solas, como se fundamentó) sino también, una vía para poder

asegurar” que el escaso ingreso familiar, retome a la familia. En un contexto de alta incidencia del alcoholismo masculino ( comunidades mestizas) y de consumo

de drogas (comunidades multiétnicas), esta medida viene a ser una alternativa, una suerte de “vía indirecta”, para frenar la “descapitalización” que están sufriendo las familias-como unidades económicas ( de producción y consumo) ante estos flagelos. A juicio de la misión, se debería montar un “esquema de seguimiento a esta línea” y validar hasta que punto puede realmente representar una “salida” intermedia, hasta que no cambien el patrón masculino de “uso del ingreso familiar”.

1. Las mujeres por su propia condición de género, aparecen en las comunidades “teniendo” o ‘asumiendo”, mayor responsabilidad en asegurar la mantención de la familia”, y por ende, se vuelven las más indicadas para manejar, administrar los recursos, los procesos de capitalización de las comunidades y de las familias. Siempre y cuando se asegure una capacitación sistemática de manejo microempresarial. En esta línea la misión considera que debería formularse un programa tipo
2. Diplomado, siguiendo el modelo, del Diplomado en gestión y desarrollo comunitario, creado por URACCAN.

## **Ambito político**

Se destacan los cambios ocurridos por la acción del Proyecto en la ‘cultura política’ de autoridades, líderes locales, respecto al reconocimiento del “derecho” de las mujeres a la participación social y política. Los cambios en la composición por género de los Gobiernos Comunitarios y la emergencia de un liderazgo femenino.

## **Incidencia a nivel de los Gobiernos Municipales**

Especial incidencia se ha tenido a nivel de los gobiernos municipales, con las medidas adoptadas de “asegurar” cuotas de participación de las mujeres de un 50%. con los programas de radio, con los cursos de formación: lo que ha permitido, renovar” la cultura política. Hoy día, a diferencia del año cero de arranque del Proyecto, el tema de la participación de las mujeres en la gestión municipal, la igualdad de derechos de las mujeres, ha pasado a formar parte del ‘discurso político’ de las autoridades locales.

La misión considera que se requiere pasar a “normar”, reglamentar localmente (mediante ordenanzas) este derecho ganado por las mujeres a “participar”, De ello, dependerá que una vez retirado PRORAAS II, no quede a nivel de retórica, sino que sea un principio y una norma, debidamente sancionada, a nivel de los gobiernos municipales, puesto que ya lo está a nivel de los gobiernos comunitarios.

## **Incidencia a nivel de los Gobiernos Comunitarios**

1. El cambio más significativo y posible de cuantificar ha sido el que se ha operado a nivel de los gobiernos comunitarios. Por primera vez en la historia, sentando un precedente en las Regiones Autónomas, se rompió con las barreras que mantenían excluidas a las mujeres de la participación en las estructuras de gobierno comunal.
  - a. Un total de 11 mujeres han pasado a formar parte de los Consejos de Ancianos, ocupando cargos importantes: Coordinadoras, Vice-Presidenta, Whita.
2. Este derecho conquistado, ha quedado consignado en los Acuerdos de Sandy Bay, lo que viene a institucionalizar el cambio operado. La oficina de las Mujeres, en la nueva Casa de Ancianos, es un indicador más, del avance en cuanto al reconocimiento de la igualdad de derechos de las mujeres<sup>10</sup>

## **Se ha venido gestando el surgimiento de un liderazgo femenino y proyectando a nivel nacional e internacional.**

1. Todo el proceso llevado a cabo, en todos los ámbitos y niveles respecto a la necesidad de ir eliminando barreras y creando condiciones para relaciones de mayor igualdad entre hombres y mujeres, ha tenido como resultado la emergencia de un liderazgo femenino, tanto en las comunidades campesinas como indígenas, que no existía.
2. Especial relevancia ha ido adquiriendo el liderazgo femenino indígena, que ha mostrado tener una “fuerte identidad”, “gran capacidad” para “gobernar”, disposición para “prepararse”, para “concertar”, para cumplir y hacer cumplir compromisos. Con visión de los problemas que están afectando a las comunidades, en suma, ha venido como una ola a “alimentar-a renovar” el desgastado liderazgo indígena masculino. La proyección internacional que ha tenido este liderazgo como parte de la estrategia de género implementada, le ha permitido “foguearse y reforzar identidades.
3. Este proceso, a juicio de la misión, debe ser alimentado para potenciar el papel de ese nuevo liderazgo femenino en pro de la gobernabilidad de los poderes locales multiétnicos.

---

10 Expresiones de las mujeres campes

11 w. Participación de 25 mujeres en el I Encuentro entre los Consejos de Ancianos y el Consejo Municipal de la Desembocadura (25%) precisamente donde se aprobaron los Acuerdos de Sandy Bay, y la inclusión como una de sus Cláusulas, el promover la igualdad de género.

**Se han creado bases para asegurar mayor equidad de género en las instancias de participación en la gestión municipal.**

- La vía de asegurar equidad de género en la representación comarcal ha proporcionado bases más duraderas, para garantizar una mayor participación de las mujeres en los Comités de Desarrollo Municipal. Pero a pesar de ello, la experiencia del Proyecto, comprobó que aún sigue siendo una condición necesaria para asegurar la participación de las mujeres, facilitar los medios para su movilización y/o para la estadía de l@s hij@s

**Ambito organizacional local**

- Los avances en este ámbito son especialmente relevantes en las comunidades campesinas, puesto que se logró que el naciente tendido organizativo local y territorial, construido, bajo la aplicación de la “norma”, de igualdad de género, lo que tiene la importancia además, de que sienta precedente.

*La cuota de 50%, ha mostrado ser un mecanismo efectivo para romper las barreras existentes, en cuanto a la participación de las mujeres en el ámbito organizativo, en las comunidades campesinas mestizas.*

1. El nuevo tendido organizativo territorial con que cuenta las comunidades mestizas, está dirigido, coordinado por hombres y mujeres, ambos asumiendo la responsabilidad por su funcionamiento. Lo que ha venido a proporcionar ‘el puente’ que asegura la participación de las mujeres en el ámbito de la gestión municipal (de la toma de decisiones)
  - a. Comités Microregionales
  - b. Comités Comarcales

A nivel del tendido organizativo local, los datos (ver cuadro 6.5) confirman que ha quedado conformado con un promedio cercano al 50% de participación femenina (se alcanzó cuota estipulada en las comunidades indígenas en las redes:

- i. Red de promotorías
  - ii. Red de corresponsales
  - iii. Red de Brigadistas forestal
1. La misión considera que más allá de las cifras, lo que debe ‘valorarse’, por la importancia que tiene en territorios como lo son los de frontera agrícola (ya ampliamente descritos en páginas anteriores) los mecanismos y procedimientos que ha ido validando la experiencia llevada a cabo por PRORAAS II.

Se ha confirmado una suerte de “ley de hierro”, que podía plantearse en los siguientes términos

*..... Para lograr equidad de género en los procesos de organización local, en territorios campesinos de frontera agrícola, se requiere necesariamente ir “rompiendo” de manera simultánea las barreras”, que impiden la participación de las mujeres.*

4. En las comunidades mestizas, ha sido este proceso de participación que se ha logrado, **la cantera del liderazgo femenino emergente:** se han despertado potenciales que desconocían las propias mujeres y que vienen a dar sostenibilidad a los nuevos tendidos organizativos creados. Especial atención, a juicio de la misión, habría que darle tanto a ese liderazgo femenino que ha surgido del tendido organizativo territorial, por su incidencia en la “governabilidad” de las comarcas, como al liderazgo que ha surgido a nivel de la red de promotoría”, por su importancia en la sostenibilidad de la base productiva.

***Se aseguró igualdad de oportunidades a las mujeres en las capacitaciones que contribuyó a perillar el liderazgo femenino emergente.***

1. . la norma de asegurar igualdad de oportunidades en el proceso de capacitación llevado a cabo por el Proyecto, en materia de organización, liderazgo, técnicas comunicación, dejaron sentado el precedente, de que la igualdad no se limita únicamente a formar parte de la organización, sino que debe también darse en el acceso a las capacitaciones, a participar en los Encuentros y Talleres, realizados. Una práctica que se ha interiorizado tanto en el personal técnico, como en las propias mujeres: hoy exigen y demanda cumplimiento en esa línea.

#### **Ambito medio ambiente y RRNN**

1. Hay avances importantes en cuanto a la participación de las mujeres en las nuevas instancias creadas para la gestión ambiental y el desarrollo de capacidades en relación al conocimiento del capital natural existente a nivel de la comunidad y del acelerado deterioro de los recursos naturales: bosque y agua.

*El asegurar equidad género en la composición de las organizaciones locales/ambientales ha permitido involucrar a las mujeres y potenciar su aporte.*

a. Tanto en las comunidades campesinas como indígenas, las Brigadas Forestales comarcales y estudiantiles, han posibilitado la participación de las mujeres y el involucramiento de las mismas en las tareas que se han emprendido en relación a la identificación y preservación del capital natural existente. Un paso importante, que les ha

- b. La incorporación de las mujeres a la Red en igualdad de condiciones, permitió su acceso a la capacitación técnica y a la tenencia de recursos (equipos técnicos, radios, máquina, fotográfica): venciendo resistencias masculinas, que persisten en tener el control de los mismos. Uno de los aspectos que deberían considerarse a la hora de la transferencia.

## **Ambito y educación**

### **{1} Se garantizó la equidad de género en el acceso a los Programas de Educación y Formación**

1. Para las mujeres campesinas mestizas e indígenas, uno de los hechos más importantes en cuanto a la conquista de mayor igualdad, lo ha constituido el hecho de tener igualdad de oportunidades en el acceso
  - Al Diplomado en Gestión y Desarrollo Comunitario.
  - A la Alfabetización (en el caso de las mujeres)

## **Ambito unidad familiar**

### **(1) Incidencia en modificar patrones que establecen relaciones de género de violencia y subordinación**

1. El Proyecto a través de las capacitaciones, de los programas de radio, buscó incidir en el cambio de los patrones culturales que legitiman relaciones de subordinación y violencia en el seno de las familias, hacia la mujer y l@s niñ@s, especialmente en el mundo campesino-mestizo.
2. La misión no está en condiciones de poder determinar cuanto se ha incidido, pero sí de valorar la importancia que tiene abordar este tema, especialmente en lo que respecta a las adolescentes y jóvenes: las entrevistas realizadas con los Jueces locales, y el estudio realizado por el equipo de comunicación de URACCAN, lo señalan como uno de los principales problemas sociales, agravados por el consumo de drogas y el alcoholismo<sup>12</sup>

## **Ambito individual / MUJER**

1. Se valora la línea adoptada de fundamentar la igualdad de oportunidades, la equidad, como un derecho humano, como “derecho de las humanas”. A juicio de la misión, este enfoque ha sido clave y muy acertado, las mujeres hoy reclaman

---

<sup>12</sup> ¡Que las mujeres, estén de pie, sin “miedo” a hablar, a expresarse.

y exigen un trato digno, participación, desde la perspectiva de la “igualdad de derechos” de las mujeres.

2. La experiencia de PRORAAS II, en esta línea valida la importancia de vincular el desarrollo humano con los derechos humanos: para las mujeres el haber “entendido” en estos términos lo que se estaba planteando con la cuota del 50%, es lo que le ha dado fuerza y fundamento a su “posicionamiento” que ha ido adquiriendo respecto a la relación de igualdad con los hombres.
3. En esa misma línea, la misión valora como acertada la estrategia adoptada por PROAAAS 11, de entrar al problema de la “autoestima” no por la vía de realización de Talleres, sino del ejercicio mismo de la igualdad, como un derecho humano: a ello atribuye la misión, el que se haya logrado avanzar en tan corto período. Basta asistir a una Asamblea hoy en la comunidad más profunda de la Frontera Agrícola en la cabecera municipal de la Desembocadura, para poder constatar:
  - a. Que las mujeres, están de pié, sin “miedo” a hablar, a expresarse.
  - b. Una participación e intervención “calificada”; conocen los problemas de los que están hablando, tienen propuestas, tienen evaluaciones de lo que está funcionando y de las limitaciones que ha tenido el Proyecto.

### **Balance a nivel del area del proyecto y pautas de seguimiento**

#### **¿ Que ha deiado el Provector?**

#### **El balance en cifras que se presenta en el cuadro No.6.5, señala:**

- Un tendido organizativo territorial bajo la coordinación de hombres y mujeres.
- 
- Una red óe promotores, brigadistas, corresponsales, conformadas en un 50% por mujeres.
- Mujeres reconocidas en su papel económico-productivo, controlando dos proyectos de capitalización de compañados técnicamente como “experiencias piloto”. •Mujeres de pié, que miran de frente, que saben que tienen “derechos con nuevas capacidades (técnicas y organizativas), manejando recursos productivos, que debe ser reforzadas, para asegurar transitar a una lógica microempresarial
- Un liderazgo femenino emergente, con potencial renovador y conocedor de la problemática de las comunidades, que lo perfilan con potencial para “gobernar”.

- Un equipo de género (URACCAN) con experiencia y expertise en la materia, que asegure sostenibilidad en términos de acompañamiento técnico, humano.
- Una estrategia de género, diseñada, que debería si ser validada, a través de un proceso de consulta con las comunidades mestizas y multiétnicas 102, y articularse con la estrategia de desarrollo municipal.

**2. Una experiencia que debería ser sistematizada, puesto que arroja luces sobre:**

- Estrategia, mecanismos, metodologías para abordar la temática a nivel de comunidades indígenas y campesinas
  - La vinculación entre género y desarrollo humano, género y desarrollo sostenible.
1. Una experiencia que debería ser continuada, para consolidar los procesos iniciados, por la relevancia que ellos tienen en el desarrollo mismo de las comunidades y de manera particular en la “governabilidad” democrática. Poniendo sí, especial énfasis en asegurar el acompañamiento en las comunidades campesinas mestizas, donde URACCAN, tuvo limitaciones para garantizarlo.

**Cuadro N°3**

**Ruta hacia la equidad de género:** líneas de acción implementadas en el área de influencia del proyecto

Ambitos	Indicadores de avance logrados en el camino hacia la equidad de género
<p><b>AMBITO POLITICO</b></p>	<p>Incidencia a nivel de los Gobiernos Municipales En la cultura Política reconocer la relevancia de la problemática de la desigualdad y discriminación de las mujeres para la Gobernabilidad y desarrollo del municipio</p> <p>Incidencia a nivel de los Gobiernos Comunitarios En la superación de la discriminación histórica en cuanto a la participación de las mujeres en los órganos del gobierno tradicional.</p> <p>Promoción y proyección de Liderazgo femenino Formación y proyección de líderes mujeres a nivel del área del Proyecto. RAAS, y a nivel internacional, del liderazgo femenino indígena. emergente.</p> <p><b>Se promueve equidad de género en la participación de las mujeres en la gestión municipal, eliminando restricciones</b> Asegurando por la vía de la representación comarcal, participación en el Comités de Desarrollo Municipal + Felicitando medios para asegurar motivación de las mujeres y/o que asistan en compañías a de sus esposos.</p>

# Estrategia de género en URACCAN

## Managua, Diciembre 2001

Argentina García<sup>1</sup>  
Ligia Siézar  
Delia Cunningham  
Jacoba Dávila  
Angela Fletes  
Sandra Davi  
Antonia McCoy  
Juliana Francis  
Leonor Ruiz  
Marta Lago  
Verónica Valdivia  
Bernardine Dixon  
Nuria Gómez

### Introducción

El presente documento contiene la Estrategia de Género de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense. (URACCAN) Dicha Estrategia surge como fruto de un proceso interno de reflexión, análisis, recopilación de material y discusión sobre el enfoque de género en URACCAN, teniendo como respaldo la experiencia y aprendizaje acumulados en los seis años de vida de la Universidad.

Para la elaboración de este documento se han tenido especialmente en cuenta algunos factores transcendentales para lo que es, y será, el desarrollo de género en este contexto. Dichos factores van desde lo más interno, como los propios valores de URACCAN<sup>2</sup>, los ejes de funcionamiento, su materialización en el Plan Estratégico 2000-2005<sup>3</sup>, pasando por la realidad de una compleja extensión universitaria multiétnica que abarca cuatro recintos con sus respectivas extensiones comunitarias, mas una oficina de enlace; hasta lo más externo, como las relaciones de cooperación con distintas entidades, organismos e instituciones internacionales, e incluso los mismos procesos que a este nivel internacional se han venido desarrollando entorno al tema de Género, tales como Beijing +5, Las Agendas Regionales, Encuentros con Mujeres Indígenas etc, en los que la propia Universidad ha participado activamente.

---

1 Elaborado por el equipo de Género de URACCAN

2 Es una Institución Indígena de perfil multiétnico y multicultural Costeño ya contituido

3 los ejes transversales de su quehacer académico son: Indígenas, Autonomía Regional Multiétnica, Desarrollo Sostenible, Genero e interculturalidad

El diseño de la Estrategia mantiene una estructura lineal con una primera parte a modo de marco teórico y una segunda, de desarrollo.

El marco viene marcado por un apartado de Antecedentes, en el que se describe brevemente la experiencia de la Universidad hasta la fecha en materia de Género, y una Justificación que responde al por qué ahora una Estrategia de Género de la Universidad.

El Desarrollo de la Estrategia en sí presenta inicialmente el Objetivo General, en el que se retoma el concepto definido por URACCAN como género, en una visión ideal, para convertirlo en objetivo, y pasar así a los Objetivos Específicos, en los que se hace referencia a la institucionalización del concepto, la creación de mecanismos y espacios, y la formación de mujeres y hombres.

En un segundo momento se encuentran las Líneas de Acción, en las que se han identificado y priorizado cuatro campos con sus respectivos niveles, como son Docencia, Programa de Extensión Comunitaria, e Investigación acorde a los ejes de funcionamiento de URACCAN, a los que se añade Incidencia.

Por último, los indicadores, tanto cualitativos como cuantitativos, serán una herramienta para medir el impacto de las líneas de acción y el grado de cumplimiento de los Resultados Esperados a un corto y largo plazo.

## **ANTECEDENTES**

LA UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE, COMO INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y FORMADORA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y CON CAPACIDAD PARA IMPULSAR EL DESARROLLO DE LOS POBLADORES DEL CARIBE NICARAGÜENSE, HA VENIDO TRABAJANDO DESDE SU INSTAURACIÓN EN EL DESARROLLO DE PROGRAMAS, ACCIONES Y TAREAS RELACIONADAS CON EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE MUJERES Y HOMBRES, ASÍ COMO TAMBIÉN EN LA CREACIÓN DE ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN Y EN EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN LAS REGIONES Y EN LA MISMA INSTITUCIÓN

De este modo, se ha venido desarrollando a nivel de cada uno de los recintos, acciones relacionadas con este tema<sup>4</sup> Entre éstas podemos mencionar brevemente la Cátedra de Género, la elaboración de propuestas académicas con visión de género o la coejecución con Proyectos de Desarrollo que priorizan el enfoque. El objetivo perseguido con este trabajo es garantizar un proceso de sensibilización sobre género a lo interno y externo de la institución, dentro del contexto de las Regiones Autónomas.

## **Justificación**

Conscientes de nuestra misión, como institución formadora de profesionales de nuevo tipo, orientada en los principios fundamentales de igualdad y no discriminación, y tomando en cuenta el Estatuto de Autonomía de las Comunidades de las Regiones de la Costa Atlántica, que en su artículo 23, inciso 14 establece “promover la integración, desarrollo y participación de la mujer en todos los aspectos de la vida política, social, cultural y económica de la región”, así como la brecha educativa y de participación de las mujeres que existe en la Costa Caribe Nicaragüense, la URACCAN se ha propuesto la incorporación del enfoque de género como un eje transversal de su accionar.

Partimos del convencimiento de que la construcción y consolidación de la Autonomía de la Costa Caribe debe tener como punto de partida la promoción de la igualdad, independencia, libertad y respeto de los derechos individuales, sociales, económicos, políticos y culturales de cada persona. Por lo tanto, no se puede hablar de construcción de la Autonomía si no se trabaja por la eliminación de las barreras que impiden el desarrollo de las mujeres en general, y de las mujeres indígenas y creole, en particular.

Por lo tanto, la Universidad, comprometida con la Autonomía Regional, la promoción de los derechos de los pueblos indígenas y comunidades étnicas y la contribución al proceso de transformación de la sociedad hacia la equidad, incorpora el enfoque de género. Para más información, ve( Documento Sistematización de Experiencias de Género de UAACCAN.

proceso que supone el Enfoque de Género e interculturalidad en todos sus niveles: docencia, investigación, extensión comunitaria e incidencia. La razón de esta incorporación plena radica en que hablar de género y desarrollo es hablar de un enfoque alternativo, de mujeres y hombres como actores fundamentales de un proceso de mejoramiento social, económico, cultural, político y ambiental,

---

4 Para más información, ve( Documento Sistematización de Experiencias de Género de UAACCAN.

en el que su participación responsable y eficiente, en el ejercicio de sus derechos y deberes, y en la toma de decisiones sobre políticas comunales y/o regionales, fortalece la autonomía.

A esto se le añade la convicción de la Universidad de que este enfoque reconoce la “subordinación en las relaciones de poder; la explotación por la condición, etnia y clase social; oportunidades y limitaciones; oportunidades para hombres y mujeres; y favorece la equidad en las relaciones de género y la democratización en el acceso a los recursos del desarrollo

Incorporar el enfoque de género en URACCAN, desde la perspectiva de Costeñas y Costeños, se convierte en un reto para la universidad, ya que no existen elementos que operativicen la utilización de este concepto en el contexto de la Costa, lo que crea una cierta dificultad al momento de contrastarlo con el concepto utilizado en los países desarrollados, con la perspectiva de Occidente o con los movimientos feministas.

En nuestro contexto, el género es un tema relativamente nuevo, lo que supone un sinnúmero de dificultades a la hora de llevar a la práctica dicho concepto. De hecho, la base epistemológica en la que están fundamentados los programas de asignatura carecen de elementos sobre la perspectiva de género.

Por tal razón, la Universidad se planteó como una necesidad el establecimiento de espacios de reflexión, discusión y análisis, para poder iniciar un proceso de desarrollo y promoción de un concepto de género propio. Dicho concepto de género será una herramienta imprescindible para lograr la plena transformación de las acciones e ideologías de las mujeres y hombres gestores del desarrollo de la región, teniendo en cuenta que la universidad es un espacio importante de socialización, y de que es precisamente a partir de ese proceso de socialización que se construyen las identidades de género, la identidad femenina y la identidad masculina, así como la forma de relación entre ambas.

### **En este sentido, el concepto de género construido desde la visión de URACCAN, establece que Género:**

“Es la construcción y/o reafirmación de nuevos roles que permitan las relaciones dialógicas entre hombres y mujeres dentro de un marco de equidad y de respeto al ejercicio de todos 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, expresado en el Estatuto, se entiende por:**

- **Construcción de nuevos roles:** proceso de transformación y valores en la búsqueda y/o reafirmación de relaciones horizontales e interculturales entre mujeres y hombres, en acceso, tenencia, oportunidades y beneficios, desde la misión formadora de la universidad y de las diversas culturas e identidades.
- **Relaciones dialógicas:** prácticas de diálogo horizontal que implican 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 como 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)

Partiendo de este concepto, y del cúmulo de experiencias obtenidas, se estructura ahora un documento estratégico como línea base para desarrollar el trabajo de género en el futuro, en el marco del Universo de URACCAN.

## **Objetivo General**

- Hacer de género la construcción y/o reafirmación de nuevos roles que permitan las relaciones dialógicas horizontales, para fortalecer el proceso de Autonomía e incidir en políticas públicas a nivel local, regional, nacional e internacional

## **Objetivos Específicos**

- Promover la institucionalización del enfoque de género dentro de los programas de docencia, investigación, extensión comunitaria e incidencia.
- Crear mecanismos que proporcione, en espacios de participación, consensuados, sistemáticos y transparentes.
- Formar mujeres y hombres con enfoque de género como actores del desarrollo sostenible conservando sus formas de identidad, organización y cultura, en un contexto de relaciones interculturales respetuosas.

## **VI. Líneas de acción/ Componentes 5**

### **Docencia:**

Partiendo de una población docente estudiantil y administrativa que refleja la realidad multiétnica y multicultural de la Costa Caribe, URACCAN persigue al:anzar y mantener niveles de excelencia académica adecuados a las exigencias de la Autonomía regional, generando nuevos conocimientos acordes a la realidad local en la formación de mujeres y hombres.

### **Investigación:**

La Universidad comparte la visión de investigación como eje de sustentación del trabajo de docencia y de proyección social que se desarrolla en toda la Costa Caribe, como medio de incrementar la capacidad científica y metodológica del personal de URACCAN; contar con currículos que contextualicen la investigación y la docencia; prácticas educativas basadas en el desarrollo de una cultura de investigación; y una comunidad universitaria preparada para producir nuevos conocimientos.

### **Extensión Comunitaria:**

Crear oportunidades para que diferentes sectores, cuyos conocimientos y métodos de trabajo son tradicionales y empíricos, reciban una preparación técnica eficiente. Será un instrumento estratégico para consolidar y profundizar la autonomía que garantiza la igualdad en la diversidad y promueve la transformación económica, política y social, constituyendo una medida indispensable para alcanzar una genuina unidad nacional. Los programas de Extensión Universitaria, con los Diplomados, proyectos de desarrollo local, acompañamiento a las autoridades tradicionales y locales, así como los planes de incidencia son los mecanismos que se utilizan para cumplir con dicho objetivo.

### **Incidencia Política**

A nivel internacional, con procesos como Beijing+5, Caucus for Gender and Justice, Corte Criminal Internacional, Conferencia Mundial contra Racismo, Biodiversidad, etc: a nivel nacional, con Sociedad Civil, CONPES-CONADES, Plan Nacional de Educación, Salud, Comisión Nacional de Demarcación Territorial, etc; y a Nivel

---

5 Extra/do del Plan EsIratégico do URACCAN, 2001,2005. Noviembre 2000 y de Indígenas 2000, Seminario Intsmaciona/: ACCBso a la Educación Técnica y SupBriot de los Pueblos Indlgenas y Comunidades Étnicas, URACCAN, Bilwi/Kamla, 13-17 de Octubre 1999.

Regional, con Demarcación Territorial, Derecho Consuetudinario, Modelo de Salud, Sistema Educativo Autónomo Regional, Biodiversidad, Sociedad Civil, etc.

## **Docencia**



Con esta línea la universidad se propone preparar recursos humanos profesionales y técnicos con enfoque de género como actores del desarrollo sostenible, con la implementación de medidas institucionales y la transferencia de conocimientos y capacidades. Se busca así fortalecer la identidad cultural de los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas de la Costa Atlántica, quienes a través de la ense anza científica y la generación de una educación integral, serán capaces de efectivamente ejercer sus derechos políticos, económicos, sociales y culturales.

Para ello se identifican cuatro grupos meta con sus respectivas líneas de acción, siendo éstos la propia institución en sí, el personal docente, el no docente y estudiantes.

## **Institución**

### **... Objetivo Estratégico**

Asegurar la incorporación del enfoque de género desde el marco conceptual de la Universidad.

### **Actividades Estratégicas**

- Revisión curricular, programas educativos y planes de estudio, integrando el enfoque de género de acuerdo al concepto construido, así como los ejes de desarrollo sostenible, autonomía e interculturalidad.
- Incluir en el pensum académico el enfoque de género, así como la implementación de una asignatura específica sobre Género.

- Reformular las Normativas de Becas a estudiantes y personal de contratación, así como el Manual de Contratación, con enfoque de género.
- Elaborar planes de estudio, material didáctico y adoptar medidas positivas para garantizar un mayor acceso y participación<sup>6</sup> de la mujer en los sectores técnico y científico

Elaborar planes de estudio y textos que no reproduzcan imágenes estereotipadas de las mujeres y los hombres en todos los niveles de la enseñanza. '08

### **objetivos estrategicos**

romover acciones que garanticen la incorporación del enfoque de género en el quehacer de la Universidad

### **.., \_ Actividades Estratégicas**

- Promover la igualdad de acceso a la educación, eliminando la discriminación en la educación por motivos de género, raza, idioma, religión, país de origen, edad o discapacidad<sup>7</sup>
- Elaborar políticas y programas para fomentar la participación de la mujer en todos los programas de aprendizaje
- Aumentar la matrícula y permanencia de las mujeres, asignando recursos, realizando campañas, estableciendo horarios flexibles y dando incentivos y becas. 11'
- Aumentar la calidad de la educación y la igualdad de oportunidades para que las mujeres de todas las edades puedan adquirir los conocimientos, capacidades, aptitudes, destrezas y valores éticos necesarios para participar plenamente en el desarrollo social, económico y político.
- Garantizar diversidad de programas de enseñanza y capacitación que sean flexibles para que las m eres puedan adquirir conocimientos de manera permanente. Promover Postgrados, Diplomados y Cursos de Especialización sobre Género.
- Promover la participación activa de las mujeres en los
- Consejos Universitarios.
- Establecimiento de cuotas equitativas de mujeres y hombres

6 Extraído de la Plataforma de Acción Mundial, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing+5

7 IDEM

- en los diferentes puestos.
- Desarrollar políticas de estímulo al personal de contratación por su desempeño en el trabajo de la Universidad con enfoque de género.
- Incorporar a todos los actores de la Universidad en la sensibilización y accionar sobre género.
- Promover la adopción de medidas destinadas a eliminar las expresiones sexistas en el lenguaje y contribuir a la creación de un discurso que exprese la realidad de las mujeres, especialmente en los currículos y material educativo 115
- Coordinar acciones para el fortalecimiento de la participación de la mujer en la Universidad, estimulando su participación en la administración, las decisiones y políticas educativas.
- Formular programas de enseñanza y capacitación para mujeres desempleadas a fin de proporcionarles nuevos conocimientos teóricos y prácticos que amplíen sus oportunidades de empleo y desarrollen su capacidad empresarial
- Generar oportunidades de educación informal de calidad para las mujeres y las jóvenes
- Desarrollar acciones educativas que rescaten el talento y habilidades propias de las identidades culturales de las mujeres.”
- Promover el acceso de las mujeres de todas las edades al deporte y a la recreación, para contribuir a su autoestima y autonomía mediante la valorización de su cuerpo y de su tiempo propio.
- Incorporar el enfoque de género en los instrumentos de supervisión de clases
- Crear y mejorar mecanismos de comunicación internos para favorecer la relación entre docentes, no docentes y estudiantes.
- Dotar a la biblioteca de bibliografía sobre género.

## **Personal Docente**

### **„ Objetivo Estratégico**

- Involucrar a las y los docentes en la aplicación del enfoque de género, con acciones específicas, como sujetos y objetos de las mismas . . .,. Actividades Estratégicas

- Aumentar la participación de las mujeres, particularmente de las docentes, en la elaboración de políticas educativas y adopción de decisiones.”<sup>8</sup>
- Elaborar programas de enseñanza y material didáctico para docentes y educadores para que aumenten la comprensión de su papel en el proceso educativo y darles estrategias para que impartan una enseñanza con orientación de género.
- Involucrar a las y los docentes en los procesos de revisión y diseño de los programas de estudio con enfoque de género.
- Desarrollar capacitaciones, talleres, encuentros, consultas y debates sobre género y derechos humanos, violencia intrafamiliar, género y autonomía, género y organización, género y desarrollo, género y poder, género y mujer, género y racismo, género y desarrollo comunitario, salud sexual y reproductiva, etc., con el personal docente.
- Capacitar a las y los docentes para que no reproduzcan prácticas docentes que discriminen a las mujeres y para que las motiven a continuar sus estudios académicos y técnicos.
- Coordinar con otras instituciones como MINSA, MECO y ONGs para articular contenidos de programas, jornadas científicas, etc. con enfoque de género.
- Promover su participación en los procesos de investigación y estudios sobre género o con enfoque de género, con atención a las mujeres de las diferentes etnias.
- Promover su participación, especialmente de las mujeres, en el deporte y la cultura, a fin de elevar su autoestima.
- Garantizar que las mujeres docentes tengan las mismas posibilidades que los hombres docentes en todas las áreas y/o oportunidades en la Universidad.

## **Personal no Docente**

### **Objetivo Estratégico**

Desarrollar capacitaciones, talleres, encuentros, consultas e involucrar al personal no docente en la aplicación del enfoque de género, con acciones específicas, como sujetos y objetos de las mismas.

### **Actividades Estratégicas**

debates sobre género y derechos humanos, violencia intra familiar, género y autonomía, género y organización, género y desarrollo, género y poder, género y

---

8 IDEM

mujer, género y racismo, género y desarrollo comunitario, salud sexual y reproductiva, etc.

Conformar equipos de discusión y planificación continua con su participación  
Promover su participación, especialmente de las mujeres, en el deporte y la cultura, a fin de elevar su autoestima.

Garantizar que las mujeres no docentes tengan las mismas posibilidades que los hombres no docentes en todas las áreas.

### **Estudiantes**

#### **Objetivo Estratégico**

Involucrar a las y los estudiantes en la aplicación del enfoque de género, con acciones específicas, como sujetos y objetos de las mismas

### **Actividades Estratégicas**

- Desarrollar capacitaciones, talleres, encuentros, consultas, y debates sobre género y derechos humanos, violencia intra familiar, género y autonomía, género y organización, género y desarrollo, género y poder, género y mujer, género y racismo, género y desarrollo comunitario, salud sexual y reproductiva, etc. Promover el acceso de las mujeres a carreras científicas y técnicas no tradicionales luego de investigaciones sobre su viabilidad- mediante la más amplia difusión informativa de todas las opciones de formación profesiones existentes y las demandas y condiciones del mercado de trabajo, adaptando para ello los contenidos curriculares e impulsando programas de acción informativa.
- Implementación de programas de becas a mujeres en carreras tradicionalmente de matrícula masculina y a estudiantes madres solteras.
- Promover la participación de estudiantes en los procesos de investigación y estudios sobre género y/o con enfoque de género, con atención a las mujeres de las diferentes etnias.
- Incorporar el enfoque de género en las prácticas, trabajos, estudios, monografías, etc.
- Promover su participación, especialmente de las mujeres, en el deporte y la cultura, a fin de elevar su autoestima.
- Conformar equipos de discusión y planificación continua con su participación.

## 2. Investigacion



esta linea de accion involucra además de a los diferentes Institutos, a Docentes, Estudiantes y a la comunidad en sus niveles de Estructuras tradicionales e institucionales, por un lado y Grupos de Mujeres exclusivamente, por otro. El nivel de involucramiento convierte a los actores mencionados en sujetos y objetos las investigaciones, dotándolos de las herramientas neoesarias para su ejecución y priorizando el énfasis en la mujer, teniendo en cuenta el histórico olvido que se ha hecho de su capacidad de ejecución, así como de sus testimonios y situaciones.

Dentro de este ámbito de investigaciones, se encuentran las destinadas específicamente a reflejar el tema de Género, con énfasis en las mujeres, y las realizadas en otros campos con la incorporación del enfoque.

### **Investigaciones sobre Género con énfasis en la mujer**

#### **Objetivo Estratégico**

Incrementar la información de calidad existente sobre género, con énfasis en la mujer, en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica, con el involucramiento de todos los actores vinculados a la Universidad.

#### **Actividades Estratégicas**

conformar un equipo de investigación Inter.-disciplinario con enfoque de género.

Realizar investigaciones mullidisciplinarias sobre los distintos roles que las mujeres han cumplido a través de la historia, divulgando sus resultados en incorporándolos en los textos de estudio de todos los niveles educativos , elaborando una agenda de investigaciones.

- Financiar y realizar estudios para identificar los factores que impiden o dificultan la plena participación de las mujeres en los procesos de toma

- de decisiones; crear mecanismos para facilitar su mayor participación en dichos procesos y difundir la información que resulte de esos trabajos.
- Promover investigaciones y diagnósticos de la situación de las mujeres en los que se tomen en cuenta las especificidades de los diversos grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación,
  - con miras a influir en la formulación y reformulación de leyes y políticas para erradicar la violencia en todas sus expresiones.
  - crear una base de datos sobre la mujer, en la que se reflejen aspectos tales como índices de pobreza, etc.
  - Investigar cómo se dan las relaciones inter-genéricas, inter-étnicas, en el espacio urbano y rural. Realizar estudios sobre la situación educativa de las estudiantes, niñas y mujeres, desde preescolar hasta la universidad
  - sistematizar las experiencias de trabajo con mujeres y de mujeres.
  - sistematizar metodologías de trabajo exitosas en la aplicación del enfoque de género.
  - Propiciar oportunidades para que las mujeres sean sujetos y objetos de investigación, facilitando, por ejemplo, la realización de monografías de estudiantes sobre el tema.
  - Investigaciones en otros campos con enfoque de género
  - Desarrollar investigaciones con enfoque de género en todos los niveles
  -

### 3Estrategia comunitaria



los programas educativos de educación superior no deben estar dirigidos solamente hacia las personas que han concluido estudios en escuelas, sino que abarcan líderes y dirigentes de las comunidades, mujeres y hombres, que sólo han tenido acceso a la educación endógena.

El Programa de Extensión Comunitaria implica acompañar procesos de auto gestión comunitaria para el fortalecimiento de la Autonomía Regional, capacitando

al liderazgo indígena y de las comunidades étnicas sobre los mecanismos para impulsar procesos de desarrollo integral, con enfoque de género, en el contexto de la autonomía regional, teniendo en cuenta el manejo de los diferentes niveles autonómicos.

En esta línea, los grupos meta definidos son dos: los grupos de mujeres por un lado, y los líderes, autoridades comunales y municipales, integrando mujeres y hombres, jóvenes y ancianos, por otro. Cada uno de ellos requiere de acciones comunes, en algunos casos, y específicas, en otros, si bien en general deben partir de una revisión de la aplicación del enfoque de género en los procesos de desarrollo.

### **Grupos de Mujeres**

#### **Objetivo Estratégico**

Dotar a las mujeres de las herramientas metodológicas y conocimientos para ser partícipes clave en la gestión de los procesos de desarrollo.

#### **Actividades estratégicas**

- Desarrollar las posibilidades de las mujeres comunitarias mediante el fomento de la organización y capacitación, a fin de fortalecerlas como agentes sociales
- Fortalecer la participación de las mujeres comunitarias en los procesos de liderazgo y espacios de poder.
- Implementar una educación permanente sobre género a través de charlas, diálogos, encuentros, espacios radiales, etc.
- Capacitar a las mujeres en liderazgo y motivarlas a desempeñar funciones directivas a través, por ejemplo, de la implementación de Diplomados sobre Mujer y liderazgo, partiendo de su identidad étnica, así como del fortalecimiento de los conocimientos y saberes de sus culturas y tradiciones.
- Realizar contactos con las mujeres de cada diplomado impartido, para realizar talleres especiales de género en donde se formen mujeres multiplicadoras de género. -Promover intercambio de experiencias con otras mujeres o grupos de mujeres.
- Dotar a las mujeres de recursos económicos, financieros y materiales que contribuyan a mejorar su condición de vida y a disminuir la brecha económica entre hombres y mujeres.

- Apoyar el esfuerzo de organizaciones comunitarias de mujeres, consolidando su formación y gestión.

## **Líderes y Autoridades Comunales y Municipales**

### **Objetivo Estratégico**

Involucrar a líderes, autoridades comunales y municipales y actores de importancia en la aplicación del enfoque de género, con acciones específicas, como sujetos y objetos de las mismas.

### **Actividades Estratégicas**

- Revisar los programas de proyectos, diplomados, para que incluyan el enfoque de género
- Fijar cuotas de participación de mujeres y hombres como beneficiarios en los programas desarrollados.
- Implementar una educación permanente a través de charlas, diálogos, encuentros, espacios radiales, etc., sobre género.
- Desarrollar cada uno de los componentes de los programas con enfoque de género, como los Diplomados.
- Elaborar materiales con enfoque de género Intensificar el intercambio entre organizaciones internacionales<sup>128</sup> y liderazgo indígena y étnico local, con enfoque de género.
- Radios comunitarias con programas específicos sobre género con énfasis en la mujer, y con la participación de mujeres y hombres.

## **4. Incidencia**



Con el fin último de contribuir a incidir en políticas públicas que afectan la vida de mujeres y hombres, en programas y políticas de instituciones en organismos regionales nacionales e internacionales y en cumbres internacionales fortaleciendo

la línea de divulgación. Para ello, además del involucramiento de cada uno de los actores de la Universidad, sean éstos la propia institución, personal docente y no docente, estudiantes e institutos, se contempla la creación del Instituto de la Mujer como ente coordinador del quehacer de la Universidad en materia de género, en una visión de hacerlo sostenible y viable en las Regiones Autónomas, como resultado de la experiencia adquirida.

### **... Objetivo Estratégico**

Incidir en la incorporación del enfoque de género con el involucramiento de los diferentes organismos, ONG · s, instituciones, Gobiernos y autoridades, a nivel local, municipal, regional, nacional e internacional.

### **... Actividades Estratégicas**

Formular planes y programas de incidencia.

- Apoyar la causa de los pueblos indígenas, grupos étnicos y otros grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación, a fin de que ellos mismos preserven su identidad cultural y definan sus propias metas de desarrollo, garantizando, a través de su organización, la participación equitativa de las mujeres en el diseño, gestión y administración de dicho desarrollo.
- Instar a los organismos de cooperación internacional a apoyar la realización de un análisis crítico de las causas estructurales y de los efectos de la pobreza en las mujeres, a fin de reorientar y
- canalizar recursos para contribuir al logro de los objetivos del Programa Regional. “”
- Crear y fortalecer mecanismos que aseguren el cumplimiento de las convenciones internacionales y los planes de acción regionales y nacionales en todas sus áreas programáticas, a fin de eliminar la brecha existente entre la igualdad de derecho y la de hecho, como parte de la búsqueda de una plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente de las que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, e instar a los Estados que no hayan ratificado las convenciones a que lo hagan sin reservas.
- Promover la colaboración entre organismos gubernamentales y no gubernamentales para crear conciencia acerca de la necesidad de eliminar las desigualdades existentes y establecer instancias conjuntas de control para la efectiva aplicación de políticas de lucha contra la desigualdad.

- Impulsar acciones positivas para facilitar una mayor participación de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones.
- Potenciar la participación de las mujeres en los partidos políticos, Consejos Regionales y Municipales, con capacitaciones y estrategias para impulsarlas a cargos de dirección y en la formulación de leyes y políticas públicas.
- Fomentar la adquisición de poderes (empoderamiento) por parte de las mujeres en todos los ámbitos de la vida privada y pública, de modo que puedan defender sus derechos, dar a conocer sus Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. pág. 62

necesidades e intereses, y adquirir más autonomía y poder personal y social en su calidad de ciudadanas.

### **... Objetivo Estratégico**

Contribuir a través de un amplio proceso educativo público, a los esfuerzos y el avance de las mujeres. y fortalecer las organizaciones locales para el logro de sus objetivos.

### **...Actividades Estratégicas**

Diseñar, implementar y fortalecer programas de capacitación formales e informales sobre gestión, organización. dirección. negociación. administración y liderazgo destinados a las organizaciones de mujeres y a las mujeres en general.”.

- Instar a los Estados a la incorporación de programas de educación en derechos humanos con perspectiva de género en todos los niveles de educación formal y no formal. así como en los programas de capacitación de agentes del Estado.
- Por medio de módulos formativos, con perspectiva de género, capacitar a las mujeres, y entre ellas a las indígenas, en materia de liderazgo y de enfoque de adquisición de poderes, a fin de potenciar sus posibilidades para desempeñar cargos directivos en los estamentos superiores del Estado y en todas las instituciones de la sociedad, y de crear conciencia sobre lanecesidad de su participación equitativa en la toma de decisiones.

- Demandar que la capacitación en la perspectiva de género sea obligatoria en todos los niveles de coordinación estatal y otros.
- Promover, en la formulación de propuestas de políticas educativas, la participación de las organizaciones de los movimientos de mujeres, articuladas con las instituciones gubernamentales para la mujer
- Apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres, sistematizar y difundir los conocimientos que generan y promover su vinculación con las demás entidades de la sociedad.
- Identificación de organizaciones formales e informales de mujeres indígenas. ONG · s nacionales e internacionales que pertenecen y trabajan respectivamente con mujeres de pueblos indígenas y comunidades étnicas en la Costa Caribe Nicaragüense.
- Estimular las redes de información entre las mujeres y los organismos a los que conciernen los temas de género, a fin de fomentar y apoyar las iniciativas en pro del cambio cultural<sup>142</sup>, a nivel regional, nacional e internacional.
- Promover el reconocimiento y respeto a la autonomía de las organizaciones no gubernamentales y movimientos de mujeres y sensibilizar a otras organizaciones de la sociedad civil para que incorporen el enfoque de género aplicando procedimientos equitativos para la distribución de cargos; asimismo, sistematizar los procesos de consulta con las organizaciones no gubernamentales y organizaciones de mujeres para la formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas de apoyo a la mujer.<sup>143</sup>

### **Divulgación-Información**

- Esta línea de acción presenta dos sentidos de fluidez de la información, uno interno y otro externo, lo que se traduce en comunicación hacia dentro-comunicación hacia fuera. .., Objetivo Estratégico
- Promover la creación de espacios informativos, así como la divulgación y difusión que contribuyan a la consolidación del enfoque de género, en todos los niveles territoriales .

### **..,Actividades Estratégicas**

- Utilizar los medios de comunicación y tecnologías apropiadas para promover la educación y la información en el campo., ..
- Favorecer la participación de las mujeres en el desarrollo de iniciativas innovadoras en la esfera de los medios de comunicación social, especialmente

de las que se refieren a la incorporación de nuevas tecnologías de difusión.  
145

- Hacer uso de las redes de programas de extensión comunitaria

Hacer uso de los medios de radio, televisión y prensa, en los distintos ámbitos niveles territoriales.

Producir videos, documentos, afiches, páginas Web y boletines que sirvan de canal de comunicación vía hacia fuera-hacia dentro, sobre el trabajo realizado en género y sobre las últimas informaciones a nivel internacional.

Participar foros y encuentros en los que se difunda y divulgue el quehacer en género.

Publicar investigaciones y estudios realizados por mujeres y sobre mujeres.

Resultados Esperados e Indicadores de Impacto

## **Docencia**

### **Institución**

#### **Resultados Esperados**

- Revisado e incorporado el enfoque de género en todos los documentos conceptuales de la Universidad.
- Reformuladas y aplicándose, las Normativas de Becas a estudiantes y personal contratado, así como el Manual de Contratación, con enfoque de género.
- Elaborados, de forma participativa, planes de estudio y de trabajo que incorporen el enfoque de género
- Se han promovido acciones que garanticen la incorporación del enfoque de género en el quehacer de la Universidad, con la incorporación de todos los actores de la misma.
- Promovida la igualdad de acceso a la educación, y su calidad,
- aumentando la matrícula y permanencia de las mujeres.
- Garantizada la diversidad de programas de enseñanza y

- capacitación sobre género y/o con enfoque de género.
- Se dan cuotas equitativas de mujeres y hombres en los diferentes puestos, así como una participación activa de ambos en el Consejo Universitario, en la administración, las decisiones y políticas educativas.

### **Indicadores de impacto**

1. El 100% de los Textos y libros producidos en URACCAN, cuentan con el enfoque de género, al 2005.
2. Lista de medidas concretas, puestas en práctica, sobre modificaciones en los planes de estudio, en los textos, en el material didáctico. en la capacitación y en la formación de profesores.
3. Mención sobre la existencia de educación sobre género en los currículos oficiales. en qué nivel del sistema educacional y cuántas jornadas escolares.
4. Número equitativo de mujeres y hombres matriculados como estudiantes en carreras no tradicionales.
5. Número equitativo de mujeres y hombres en la planilla de contratación.
6. Número de mujeres en puestos de dirección y administración.
7. Número de capacitaciones. foros, debates. etc., sobre género, promovidos por la Universidad.

### **Personal Docente**

#### **Resultados Esperados**

- El personal docente cuenta con las herramientas. materiales y conocimientos necesarios para desarrollarse en el ámbito profesional y personal, con enfoque de género, producto del plan de capacitación implementado.
- El personal docente cumple con el principio de equidad de la Universidad.
- El personal docente se mantiene informado de los avances y discusiones sobre Género que se desarrollan a nivel regional, nacional e internacional.
- El personal docente conoce las metas de la Universidad en relación a las mujeres y los métodos para incorporar sus problemas, necesidades, habilidades y puntos de vista.

- Involucrado el personal docente en investigaciones y estudios sobre género, así como en revisión y diseño de programas con enfoque de género y en todas actividades específicas para la aplicación del enfoque.

### **Indicadores**

1. Número de talleres sobre género impartidos al personal docente 2. Mujeres y hombres se benefician igualmente.
2. Número de materiales producidos con enfoque de género.
3. Número de materias implementadas por el personal docente. con enfoque de género.
4. Mujeres y hombres sensibilizados sobre genero y mujer.
5. Mujeres participando en tomas de decisiones.
6. Mujeres y hombres involucrados en todas las actividades de la universidad.
7. Mejores relaciones entre estudiantes y docentes en los diferentes niveles y modalidades de la universidad.
8. Cambio de concepciones, actitudes y comportamiento en la familia universitaria.
9. Docentes toman conciencia de los currículum con enfoque de genero
10. Docentes aplican conocimiento habilidades y herramientas adquiridas sobre el enfoque de genero durante el desarrollo de las clases.
11. Docentes dispuestos/as a transformar sus propias actitudes y comportamiento y a hacerse promotores-as de estos cambios en la sociedad.
12. Docentes aplican conocimiento habilidades y herramientas adquiridas sobre el enfoque de genero durante el desarrollo de las clases.
13. Docentes dispuestos/as a transformar sus propias actitudes y comportamiento y a hacerse promotores-as de estos cambios en la sociedad.

### **Personal no Docente**

### **Resultados Esperados**

- Involucrado el personal no docente en las actividades específicas para la aplicación del enfoque de género.

- El personal no docente cuenta con las herramientas, materiales y conocimientos necesarios para desarrollarse en el ámbito profesional y personal, con enfoque de género, producto del plan de capacitación implementado.
- El personal no docente cumple con el principio de equidad de la Universidad.
- El personal no docente conoce las metas de la Universidad en relación a las mujeres y los métodos para incorporar sus problemas, necesidades, habilidades y puntos de vista.
- Mujeres del personal no docente cuentan con las mismas posibilidades y oportunidades que los hombres en todas las áreas.

### **Indicadores de Impacto**

1. Número de talleres sobre género impartidos al personal no docente.
2. Mujeres y hombres se benefician igualmente.
3. Mujeres y hombres sensibilizados sobre género.
4. Mujeres participando en tomas de decisiones.
5. Mujeres y hombres involucrados en todas las actividades de la universidad.
6. Cambio de concepciones, actitudes y comportamiento en la familia universitaria.
7. Número de docentes dispuestos/as a transformar sus propias actitudes y comportamiento y a hacerse promotores-as de estos cambios en la sociedad.

### **Estudiantes**

#### **Resultados Esperados**

- Las y los estudiantes cuentan con las herramientas, materiales y conocimientos necesarios para desarrollarse en un futuro en el ámbito profesional y personal, con enfoque de género, producto del plan de capacitación implementado
- Las y los estudiantes cumplen con el principio de equidad de la Universidad.
- Las y los estudiantes se mantienen informados de los avances y discusiones sobre Género que se desarrollan a nivel regional, nacional e internacional.
- Las y los estudiantes conocen las metas de la Universidad en relación a las mujeres y los métodos para incorporar sus problemas, necesidades, habilidades y puntos de vista.
- Involucrados, las y los estudiantes, en investigaciones, maestrías, estudios y prácticas de campo sobre género y/o con enfoque de género, así como

en la implementación de acciones específicas sobre el tema. Mujeres y hombres matriculados en carreras no tradicionales.

### **Indicadores**

1. Número de talleres sobre género impartidos a estudiantes.
2. Matrícula de mujeres, dividida por la matrícula de hombre en todo el tercer nivel por 100
3. Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras “masculinas” sobre la matrícula total en esas carreras.
4. Porcentaje de hombres matriculados en carreras ‘femeninas” sobre la matrícula total en esas carreras.
5. Número de becas otorgadas a mujeres, dividido por matrícula total de mujeres en tercer nivel por 100.
6. Número de becas otorgadas a hombres, dividido por matrícula total de hombres en tercer nivel por 100
7. Mujeres y hombres se benefician igualmente.
8. Número de investigaciones. maestrías. prácticas de campo. realizadas con enfoque de género.
9. Mujeres y hombres sensibilizados sobre género
10. Mujeres participando en tomas de decisiones.
11. Mujeres y hombres involucrados en todas las actividades de la universidad.
12. Mejores relaciones entre estudiantes y docentes en los diferentes niveles y modalidades de la universidad.
13. Cambio de concepciones. actitudes y comportamiento en la familia universitaria.
14. Estudiantes dispuestas/os a transformar sus propias actitudes y comportamiento y a hacerse promotores-as de estos cambios en la sociedad.

### **7. Investigación**

#### **Resultados Esperados**

- Nivel curricular de carreras de pre-grado revisado y adaptado a una cultura investigativa.

- Elaborado plan estratégico de investigación. consensuado por recintos e institutos, e implementado un proceso de monitoreo y evaluación participativa.
- Incrementada la capacidad científica y metodológica del personal de URACCAN, con enfoque de género.
- Estudiantes, docentes e institutos realizando investigaciones con enfoque de género o sobre género.
- Los resultados de las investigaciones han sido divulgados en los medios de comunicación y a través de publicaciones.
- Existe información organizada y sistematizada sobre las investigaciones realizadas, a disposición de docentes, estudiantes, institutos, instituciones y sociedad en general.
- Generadas investigaciones específicas que reflejan la situación de la mujer en el área de influencia.

### **Indicadores**

#### **Número de investigaciones sobre mujeres.**

1. Tipo y cantidad de investigaciones con enfoque de género llevadas a cabo.
2. Número de estudiantes, docentes e institutos involucrados en investigaciones sobre género o con enfoque de género.
3. Asesorando investigaciones para que incluyan enfoque de género
4. Monitoreos y evaluaciones participativas al plan estratégico de investigación.
5. Publicaciones y reportes de su difusión

### **Grupos de Mujeres**

#### **Resultados Esperados**

- Las mujeres comunitarias cuentan con las herramientas, recursos y conocimientos necesarios para desarrollarse en su vida diaria y personal, partiendo de su identidad étnica, ampliados con otras metodologías y experiencias realizadas por otras mujeres u organizaciones de mujeres, siendo conscientes y beligerantes en su papel como sujeto y objeto de los procesos de desarrollo y aplicándolo.

- Las mujeres conocen las metas de los programa o procesos de desarrollo y los métodos para incorporar sus problemas, necesidades, habilidades y puntos de vista.
  - Fortalecidas capacidades de discusión, debate y autocrítica.
  - Mayor acceso de las mujeres a los recursos financieros
  - Organizaciones comunitarias de mujeres fortalecidas y gestionando.
  - Se ha incrementado el conocimiento de la situación de la mujer en los municipios y comunidades de extensión.
  - Indicadores
6. Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas con capacidad propositiva, de toma de decisiones, de réplica de conocimientos, de dirigir procesos de desarrollo, y en puestos de dirección en las organizaciones a nivel local.
  7. Las mujeres comunitarias han incrementado sus conocimientos y experiencias para el desempeño de su trabajo.
  8. Al menos 1 Diplomado por año sobre Mujer y liderazgo ..
  9. Aumento del porcentaje de mujeres que se sienten parte de los acuerdos que se toman en sus comunidades, siendo conscientes y haciendo uso de sus derechos. Fortalecida la autoestima y autocrítica de las mujeres
  10. Numero de organizaciones y/o asociaciones de mujeres fortalecidas y en funcionamiento.
  11. Número de gestiones realizadas, reuniones, etc, por cada grupo de mujeres.
  12. Mejorado el status económico de las mujeres en las comunidades, con un aumento del porcentaje de mujeres manejando pequeños negocios.
  13. Superadas las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos. Porcentaje equitativo de mujeres jóvenes que piensan en ser profesionales.

#### **Líderes y Autoridades Comunales y Municipales**

#### **0 Resultados Esperados**

- Los líderes comunales, municipales y actores de importancia manejan e incorporan el enfoque de género en su vida diaria y en los procesos de desarrollo comunitario.
- Mujeres y hombres de las comunidades sensibilizados y capacitados en género.

- Los líderes comunales, municipales y actores de importancia se mantienen informados de los avances y discusiones sobre Género que se desarrollan a nivel internacional y que inciden en el desarrollo de su comunidad.
- Asociaciones comunales funcionando con medios y materiales idóneos, con participación equitativa de mujeres y hombres.
- Mujeres y hombres participan, en igualdad de oportunidades, en la toma de decisiones en la comunidad y en la vida privada.
- Comunitarias, comunitarios conocen las metas de la Universidad, los programas o proyectos en relación a las mujeres y los métodos para incorporar sus problemas, necesidades, habilidades y puntos de vista.
- La mayoría de los hombres siempre facilitan la participación de sus esposas/compañeras e hijas.

#### Indicadores

1. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que se sienten
2. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que muestran interés en actividades.
3. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que manejan información sobre su organización o proyecto.
4. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en la organización de actividades sociales.
5. Porcentaje de mujeres y hombres que manejan herramientas de debate
6. Número de intercambios al año
7. En la comunidad se respetan las decisiones de los grupos de mujeres.
8. Independencia

#### **Resultados Esperados**

1. Se incide en políticas públicas que afectan a la vida de mujeres y hombres.
2. Mujeres con capacidad prepositiva, de debate y de gestión, en espacios de poder y toma de decisiones.
3. ONGs, instituciones, organismos, universidades, gobiernos y autoridades involucrados activamente en la aplicación del enfoque de género.
4. Elaborados programas y elevadas políticas públicas de carácter educativo que contribuyan a la aplicación del enfoque de género.

5. Organizaciones de mujeres fortalecidas, vinculadas entre sí y en coordinación con organismos e instituciones.
6. A nivel regional, nacional e internacional existe un mayor conocimiento sobre el trabajo de la Universidad y sus actores, en relación al enfoque de Género.
7. Se da un flujo de información desde el exterior hacia las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, en materia de género.
8. Se hace uso de los sistemas de comunicación impulsados por los recintos y los programas de extensión para divulgar nuevas informaciones y conocimientos sobre Género.
9. A través de encuentros y toros se analiza la situación de la mujer a nivel regional y local y comunitaria.

### **Indicadores de Impacto**

- a. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en órganos de poder.
- b. Las mujeres siempre asumen responsabilidades no tradicionales.
- c. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en la toma de decisiones.
- d. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que comparten los beneficios.
- e. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en actividades de capacitación.
- f. Número de Intercambios de experiencias con otros países.
- g. Siempre se escuchan las opiniones/propuestas de las mujeres como las de los hombres.
- h. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en actividades relativas al tema de equidad de género.
- i. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres en puestos de dirección.
- j. Cada una de las radios comunitarias en el radio de acción de URACCAN cuenta con un programa radial sobre género.
- k. Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que manejan información sobre la comunidad.
- l. Banco de datos actualizado con información sobre las mujeres.
- m. Número de publicaciones sobre la situación de la mujer.

## **Bibliografía**

1. Dixon. Bernardine y Gómez, Nuria, “Estrategia de Género PRORAAS 11”, bajo el Convenio con IEPA-URACCAN, Bluefields, 2000.
2. Plataforma de Acción Mundial, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing+S
3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001”
4. Comisión Económica para América Latina y El Caribe (Naciones Unidas), Indicadores de Género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y El Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing
5. Agenda Acciones en Género ciudadanía y desarrollo.
6. Plan Estratégico de URACCAN, 2000-2005
- 7.URACCAN, Indígenas 2000, Seminario Internacional: Acceso a la Educación Técnica y Superior de los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas, Bilwi/Kamla, 13-17 de Octubre 1999
- 8.REDNA, Serie Hacia la Equidad, Indicadores de Género



## Poesía y son La mujer y la cultura

Ninozka Chacon

Ninozka Chacón de padre leonés y madre matagalpina nació en Managua, desde joven ha publicado en diversos medios, tanto en Nicaragua como en el exterior. De la infancia tiene los recuerdos de un mundo mágico que le creó sus padres con anécdotas de diferentes lugares de Nicaragua, y, según Ninozka de su madre le viene la vena artística y la recuerda por su armoniosa voz que llenaba de notas musicales la casa. También de ella le vino el amor a la lectura y el reconocimiento del amor del hogar, de una pareja que se amaba y la amaban, de una casa llena de detalles que formaron su sentido de la vida. Ese sentido que va tras la búsqueda de la belleza de las cosas cotidianas, porque el arte es lo cotidiano, pero concebido, dado, recreado con componentes estéticos. Es una gota de lluvia que moja la falda, es un sonido de tambor que mueve las caderas, es un mar que brilla y un sol radiante bajo el ojo de la mujer que lo asume y lo canta.

Ninozka Chacón es un nombre en la literatura nicaragüense, escribe cuentos, poesía y ama la Costa Caribe de Nicaragua, mujer apasionada, estremecida por la lluvia o por el sol sus sensaciones las hace poemas, y luego lanza poemas al viento a ritmo de tambores caribeños. Poemas rítmicos, elaborados al influjo de los compases de una danza de mayo.

Es admirable la adquisición de ese ritmo en una mujer matagalpina que asimila el ritmo y el ambiente costeño. Son esas cosas que sólo en los poetas pueden darse. Estos poemas se publican en la Revista del Caribe en primer lugar por el mérito que los poemas en sí ya tienen y en segundo lugar, porque son de una mujer que ha visto con amor el sol, la lluvia, el mar y principalmente a la gente del Caribe nicaragüense.



### **Metamorfosis**

he desprendido finalmente  
de mi espinosa piel,  
color pajizo de la tristeza  
olor a lierra,  
sabor de hiel.

Bajo mi piel de cacto  
descubro perpleja mi nueva piel.  
Unas veces morena,  
otras húmeda y rosásea  
en radiante y positiva Seda,  
Sensiliva Rosa.

La vida me ha metamorfoseado  
por dentro y por fuera;  
y sienlo en mis entrañas  
“la brama de la tierra”  
¡ Que me llena de vida  
y me revienta!  
Que abre mis puertas

en forma plena  
de par en par.

Como el agua dentro del agua .... ,  
como el sol dentro del sol.  
¡Y vivo!, y existe la inmortalidad  
de ser Mujer y de Amar,  
COMO YO AMO.

**Níozka A. Chacón B,**



# Un mundo maravilloso de Color y Luz

Judith Kain Cunningham<sup>1</sup>

Carlos Alemán Ocampo

Cuando conocí a Miss Judith sentí que conocía uno de los seres más tiernos y humanos de mi vida, una casa limpia con olor a paz y decorada por flores pintadas o bordadas por todos lados. Con frases que parecían bíblicas porque siempre eran de enseñanza o de ánimo para ayudarse a vivir. Fue mucho más tarde que supe que todo era hecho por ellos con unas manos prodigiosas y tiernas.

Le cocía la ropa de sus nietas, las arreglaba y las ponía de fiesta todos los días, por las tardes contemplaba a los muchachos que jugaban mientras amasaba pasteles para una rica repostería. Su actitud, su semblante de paz inundaba el ambiente y su sonrisa perenne enternecía y en medio de las dificultades siempre fue solidaria con cualquier ser humano que se acercó a su alero.

Fue bastante después de quererla mucho que supe que era pintora, creo que ella tampoco lo sabía. A partir de sus bordados, de coloridas flores, de complicadas enredaderas fue surgiendo, para la mí la visión de una artista. Algunos le dijimos que comenzara a pintar, no sé si fui el primero, pero sí de los primeros que le llevaron óleos y pinceles. Estuve retirado un tiempo de su casa, la vida da vuelta y volteretas y cuando regresé vi la casa llena de cuadros, un pintor naif había surgido, es cierto que ella podía hacer retratos, hizo algunos de sus nietas, bastante buenos, pero su explosión artística estaba en el mundo caribeño que pintó sin cesar y abundante, cada escena, cada momento de la vida costeña iba siendo capturado, captado, coloreado por sus pinceles. Llenos de anécdotas, de personajes, de recuerdos, fue dando un mundo maravilloso de color y luz. Ella como nadie ha dado esa luminosidad intensa de los soles del Caribe, de la fuerza de sus ríos, de la vida de las comunidades indígenas, donde ella sabía quién era quién en cada cuadro, cada cuadro era historia recordada, un cuento que podía contar.

Miss Judith, era de Laguna de Perlas, cerca de Set Net Point, un lugar frente al mar Caribe de costas largas y soles intensos, un: costa llena de cocoteros y naranjales, icacos y mangos. De gente en tránsito hacia los bancos de pesca, de gente

---

<sup>1</sup> Pintora

que allí vive porque quiere vivir en paz con la naturaleza, de allí venía. Allí capturó el sol y amó la luz de sus cuadros.

Era una mujer extraordinaria, cuando falleció, yo sentí que algo mío se iba, algo de todos los que la conocieron se iba con ella ese don de ser humano y generoso. Solamente quedaban sus cuadros, sus colores, su alegría por la vida y en nosotros la admiración por haberla conocido.

