

Estrategia de género en URACCAN

Managua, Diciembre 2001

Argentina García¹
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 URACCAN², los ejes de funcionamiento, su materialización en el Plan Estratégico 2000-2005³, 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 tema⁴ 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 Es!ratégico 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 enseanza 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 participación⁶ 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 discapacidad⁷
- 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.”⁸
- 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 internacionales¹²⁸ 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 cultural¹⁴², 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.¹⁴³

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

