

# 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: UNIFEMs 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. Schalkwyty. 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 WOrnen: 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 secundados 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 secundados 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 vados 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-económicos 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.



