



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

“2024: Universidad Gratuita y de Calidad para Seguir en Victorias”

# Política de Género

## UNAN-Managua

Para aprobación por el Consejo de Dirección  
en Sesión Ordinaria No. 20-2024

SOMOS LA  
**universidad**  
*del Pueblo*

## Créditos

**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, UNAN-Managua.**

**Dirección general: Dirección de Gestión de la Calidad Institucional.**

**Iris Lissette Hurtado García**

Directora

**Julissa Aguirre López**

Responsable Dpto. Análisis Institucional y Planificación Estratégica

**Digna Alemán Hernández**

Responsable Dpto. Evaluación Institucional

**Franklin Espinoza Alvarado**

Ejecutivo

**Carlos Rosales Carranza**

Ejecutivo

**Xochilt Chavarría Condega**

Ejecutiva

**Marta Isabel Sánchez**

Ejecutiva

**Oscar Silva Oporta**

Ejecutivo

## **Diagramación y Diseño**

Franklin Espinoza Alvarado / Ejecutivo DGCI



## Miembros del consejo de dirección UNAN-Managua

**Dra. Ramona Rodríguez Pérez.** Rectora

**Dr. Luis Alfredo Lobato Blanco.** Vicerrector

**MSc. Angela Munguía Beteta.** Secretaria General

DERECHOS RESERVADOS ©2024, para la presente edición:

Editorial Universitaria UNAN-Managua

De la Rotonda Universitaria 1 km al Sur, Villa Fontana, Managua Nicaragua

Apartado Postal # 663

[www.unan.edu.ni](http://www.unan.edu.ni)

Managua, marzo 2024

Telefax: (505) 22786679



**Iris Lissette Hurtado García**

*Coordinadora*

*Dirección de Gestión de la Calidad Institucional*

**Franklin Andin Espinoza Alvarado**

*Dirección de Gestión de la Calidad Institucional*

**Digna de la Paz Alemán Hernández**

*Dirección de Gestión de la Calidad Institucional*

**Xochilt Guadalupe Chavarría Condega**

*Dirección de Gestión de la Calidad Institucional*

**Anabell Carolina Ibarra López**

*Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas*

**Ana Salomé Espinoza Peralta**

*División de Recursos Humanos*

**Aura Ruth Masis Meneses**

*División de Recursos Humanos*

**Mey Ling Pérez Cordero**

*Dirección de Orientación Vocacional*

**Ana Isabel Alvarado Amador**

*Dirección de Comunicación Institucional*

**Asesoría: Ministerio de la Mujer**

**Zayda Lisseth Hernández Herrera**

*Especialista en Género*

*Asesora*

*“2024: Universidad Gratuita y de Calidad para Seguir en Victorias”*

## CERTIFICACIÓN

La suscrita, Secretaria General de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua), en uso de las facultades que le confiere el Artículo 60 de la Ley No. 1176, Ley de Reformas y Adición a la Ley No. 89, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior y de Reformas a la Ley No. 582, Ley General de Educación; publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 222, del 06 de diciembre del año 2023. **CERTIFICA** y da fe que en **Sesión Ordinaria No. 24-2024, del diez de junio de 2024**, el Consejo de Dirección máximo órgano de gobierno, aprobó por unanimidad, el documento: *Política de Género de la UNAN-Managua*, presentada por la Dirección de Gestión de la Calidad Institucional de esta Universidad.

Para los fines que estimen pertinentes, se extiende la presente **CERTIFICACIÓN**, dado en la ciudad de Managua, a los diez días del mes de junio del año dos mil veinticuatro.

  
**Ángela Rosa Munguía Beteta**  
Secretaria General



*¡Universidad del Pueblo y para el Pueblo!*

Rotonda Universitaria Rigoberto López Pérez, 150 metros al Este. | Recinto Universitario "Rubén Darío", pabellón 4  
Cod. Postal 663 - Managua, Nicaragua | Telf.: 2278 6762 / Ext. 5200, 5202, 5246 | secretaria.general@unan.edu.ni | www.unan.edu.ni

## Contenido

Créditos .....	1
Miembros del consejo de dirección UNAN-Managua.....	2
Comisión Técnica de Género UNAN-Managua .....	3
Certificación .....	4
Contenido .....	5
Presentación .....	6
I. Introducción.....	7
II. Marco Legal.....	8
2.1 Legislación nacional.....	8
2.2 Planes nacionales.....	9
2.3 Legislación internacional .....	10
2.4 Normativas institucionales .....	11
III. Disposiciones Generales.....	12
3.1 Objetivos .....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos .....	12
3.2 Alcance.....	13
3.3 Responsables .....	13
IV. Definiciones.....	13
V. Fortalezas Institucionales .....	17
VI. Política de Género .....	19
6.1 Política.....	19
6.2 Principios de la Política de Género .....	20
VII. Estrategias de la Política de Género .....	21
VIII. Implementación, Seguimiento y Evaluación .....	26
IX. Vigencia y Derogación .....	27
X. Referencias Bibliográficas.....	27

## Presentación

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, UNAN-Managua, una institución de educación superior pública, comprometida con la calidad y la pertinencia educativa, asume el modelo educativo de Nicaragua, centrado en la persona, la familia y la comunidad, así como la responsabilidad de contribuir en la construcción de una sociedad más justa en la que todos y todas gozamos de los mismos derechos y oportunidades, en su mayoría restituidos por nuestro Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, acorde con el marco legal y normativo que rige el actuar institucional, lo que nos demanda continuar desarrollando la perspectiva de género en la gestión institucional y en los programas formativos, que debe ser retomado a través de políticas y mecanismos que aseguren el respeto a los derechos humanos, atendiendo las necesidades de hombres y mujeres, así como sus relaciones para propiciar la armonía, el buen vivir y la paz.

Comprendemos que la perspectiva de género debe ser asumidas como un eje transversal en el quehacer académico y administrativo, a fin de asegurar una educación inclusiva y de calidad. Es por ello, que dirigidos a este esfuerzo presentamos la Política de Género de Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, UNAN-Managua, que tiene la finalidad de garantizar la igualdad y equidad de género, la no discriminación, la erradicación y prevención de la violencia en todas sus formas y manifestaciones en la comunidad universitaria, a través de la transversalización e institucionalización del enfoque de género en todo el quehacer universitario que aporte al establecimiento de prácticas equitativas e incluyentes, basadas en el respeto a los derechos y la dignidad humana para aportar a la construcción de una sociedad más justa y equitativa en beneficio de todas las personas.



**Dra. Ramona Rodríguez Pérez**  
Rectora

## I. Introducción

La presente política de Género de la UNAN-Managua se sustenta en los resultados del Diagnóstico Institucional de Género realizado durante el año 2023, con la participación de la comunidad universitaria, que desde sus diferentes roles contribuyó de forma sustantiva para la definición de lineamientos estratégicos que guiarán la incorporación de la perspectiva de género en todo el quehacer institucional, mismos que están articulados a acciones que incidan en las relaciones de género y aporten a la consolidación de una educación superior con equidad, justicia y respeto de derechos de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación.

Es importante destacar que el diagnóstico de género es el producto del análisis y recopilación de la información, en el que se empleó los enfoques cualitativos y cuantitativos y las técnicas de recopilación de información: Encuestas y Grupos Focales con informantes claves, así como la revisión documental y sesiones de trabajo para el análisis y triangulación de la información.

La Política de Género está estructurada en ocho acápites, integrados por *Introducción*, *Marco legal y normativo*, que sustenta la política en el ámbito nacional, internacional e institucional; *Disposiciones generales* en el que se definen los objetivos de la política, el alcance y las responsabilidades; *Definiciones* que incorpora el glosario; *Fortalezas institucionales*, en las que se resume los principales resultados de la Diagnóstico; *Política*, declaración de política, valores y principios; *Estrategias de Política*, en la que se definen las líneas y acciones estratégicas, y la *Implementación, seguimiento y evaluación* de la política a nivel institucional, para ello, se ha definido un plan de implementación para el período 2024-2028, para la ejecución de las acciones estratégicas propuestas, mismo que será articulado con la Planificación Institucional.

## II. Marco Legal

### 2.1 Legislación nacional

*Constitución Política de la República de Nicaragua*, establece la igualdad entre todas las personas ante la Ley, hace referencia a que todas tienen derecho a igual protección, no habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social. (Arto. 27).

*La Ley No. 1176*, Ley de reformas y adición a la Ley No 89, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior y de reformas a la Ley No. 582, Ley General de Educación, publicada en la Gaceta-Diario Oficial N°. 222 del 06 de diciembre del 2023, establece en el artículo 8, que las universidades y centros de educación técnica superior del país gozarán de autonomía docente o académica, orgánica, administrativa y financiera o económica. En relación con su autonomía orgánica, esta implica integrar sus distintos órganos de gobierno en correspondencia con lo establecido por la ley.

Esta ley a través del artículo 19. Ratifica que: es una atribución del Consejo Nacional de Universidades, promover en las Instituciones de Educación Superior la implementación de la política de equidad e igualdad de género y de prevención y erradicación de la violencia.

*Ley No. 89, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior*, a través de esta ley se promueve la igualdad y equidad en cuanto al acceso a la educación superior, el Arto. 3 establece que “el acceso a las Instituciones de Educación Superior es libre y gratuito para las y los nicaragüenses, siempre que los interesados o requirentes cumplan con los requisitos y condiciones académicas exigidas, sin discriminación por razones de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, religión, opinión, origen, posición económica o condición social”.

*Ley No. 1114, Ley de Reforma a la Ley No. 582, Ley General de Educación y de Reforma y Adición a la Ley No. 89, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior*, la presente Ley establece que una de las atribuciones del Consejo Nacional de Universidades (CNU) es promover la equidad e igualdad de género, según el Arto. 58, inciso 16 “Promover en las IES la implementación de la política de equidad e igualdad de género y de prevención y erradicación de la violencia”.

*Ley No. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades*, tiene como fin promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre hombres y mujeres; también establece principios para garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres que asegure el pleno desarrollo de la mujer y se garantice la efectiva igualdad entre mujeres y hombres (Arto. 1).

*Ley No. 779, Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres*, su finalidad es actuar contra la violencia ejercida hacia la mujer a fin de asegurar la protección de sus derechos humanos y garantizarle una vida libre de violencia para favorecer su bienestar y desarrollo en correspondencia con los principios de igualdad y no discriminación (Arto. 1).

*Política de Género del GRUN*, promueve la igualdad entre mujeres y hombres para hacer efectiva la no discriminación por razones de sexo, define la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y acciones públicas, para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## **2.2 Planes nacionales**

*Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026 (PNLCP-DH)*, este Plan contiene políticas y estrategias que ratifican la ruta de crecimiento económico y la defensa y restitución de los derechos de las familias nicaragüenses, con reducción de la pobreza y las desigualdades. De forma específica, el lineamiento 5 responde a “Profundizar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

*Marco Estratégico de la Educación Superior 2022-2030*, este define lineamientos estratégicos del subsistema de educación superior nicaragüense, en cuanto a la promoción de la igualdad y equidad de género y el aseguramiento de una educación de calidad, pertinente, inclusiva, intercultural, con equidad de género (p. 13). También define: “Impulsar valores y actitudes humanísticas, así como una cultura de paz, convivencia, respeto y hábito saludable, diálogo, equidad de género, cuidado y conservación de la Madre Tierra e interculturalidad” (p. 33).

*Plan Nacional de Educación Universitaria 2023-2026*, es el instrumento rector de la gestión universitaria, este define acciones y metas que garantizan la calidad e integridad del trabajo en las IES, define los principios para el Buen vivir “Somos parte de la naturaleza, y como tales, vivimos

en relación armónica con la Madre Tierra para la consecución de una calidad de vida plena, en igualdad, equidad y solidaridad” (p. 4).

### 2.3 Legislación internacional

*Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)*, esta impulsa que los Estados Parte promuevan mediante la enseñanza y la educación, el respeto a los derechos y libertades también define estrategias orientadas a promover el respeto a los derechos humanos, la igualdad y equidad de género, la identidad de los pueblos, las relaciones colaborativas y armónicas entre las naciones, el derecho a la paz y la libre expresión.

*Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*, tiene como finalidad erradicar la pobreza, combatir las desigualdades y promover la prosperidad, lo mismo que acciones para proteger el medio ambiente de aquí a 2030 en correspondencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

*Plan de Acción CRES 2018-2028*, su finalidad es aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), desde su Lineamiento 3: Educación superior, diversidad cultural e interculturalidad, se sustenta en el *objetivo 2*: Promover la diversidad cultural y la interculturalidad en condiciones equitativas y mutuamente respetuosas mediante la incorporación del enfoque de la diversidad cultural y la interculturalidad con equidad.

*Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe (CEPAL 2017)*, aquí se define un programa de medidas para superar los principales obstáculos en los procesos de institucionalización de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

*Política Regional de Igualdad y Equidad de Género. Sistema de Integración Centroamericana (PRIEG/SICA 2014-2025)*, es un instrumento para superar las desigualdades, eliminar la discriminación debido al género y asegurar el ejercicio pleno de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres en la Región.

## 2.4 Normativas institucionales

*Proyecto Institucional UNAN-Managua:* incorpora entre los principios rectores de la Universidad la equidad, el Respeto a la Diversidad, tolerancia y solidaridad

### *Estatutos de la UNAN-Managua con sus reformas*

Se constituyen en la guía que orienta el quehacer de la comunidad universitaria, regula su organización, funcionamiento, procedimientos, desempeño institucional y las relaciones que se derivan entre los miembros de la comunidad universitaria y con la sociedad nicaragüense. Define las funciones generales y específicas de cada una de las unidades académicas y administrativas que la conforman, orientan las responsabilidades y compromisos que debe asumir el personal que ocupa cargos directivos en la Institución, al igual que su comportamiento ético en función con los Principios rectores universitarios y la Misión y Visión.

### *Código de Ética UNAN-Managua*

Tiene por finalidad establecer el componente ético y moral en la conducta y las relaciones sociales laborales que se generan entre los miembros de la comunidad universitaria.

En el Código se dispone de mecanismos institucionales para la defensa de los principios y valores de la Universidad, además, promueve la equidad, la dignidad y el decoro, es decir actuar con sentido de justicia y objetividad, sin mostrar preferencia para garantizar la igualdad de oportunidades; en consecuencia, no realizar ni consentir discriminación por razones de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, edad, religión, opinión, origen, posición económica y condición social.

Mandata a los miembros de la comunidad universitaria a atender y actuar en correspondencia con las normas de ética que rigen las relaciones humanas donde prevalezca el respeto a: La vida y dignidad humana en todas sus expresiones, los derechos humanos, las opiniones y creencias de los demás de manera que las ideas se responden en un ambiente cordial, tolerancia y profesionalismo

### III. Disposiciones Generales

#### 3.1 Objetivos

##### Objetivo general

Garantizar la igualdad y equidad de género, la no discriminación, la erradicación y prevención de la violencia de género en todas sus formas y manifestaciones en la comunidad universitaria, a través de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en todo el quehacer universitario que aporte al establecimiento de prácticas equitativas e incluyentes, basadas en el respeto a los derechos y la dignidad humana para aportar a la construcción de una sociedad más justa y equitativa en beneficio de todas las personas, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, color, ideologías, estratos social, u otros.

##### Objetivos específicos

- Promover a nivel institucional una cultura de trato igualitario, equitativo e inclusivo en el marco del respeto mutuo y en igualdad de derechos y oportunidades ante la diversidad.
- Implementar estrategias, mecanismos y acciones innovadoras que favorezca un actuar ético, inclusivo y de respeto mutuo que aporte al fortalecimiento del clima organizacional en el marco de la confianza, la cultura de paz y el buen vivir.
- Prevenir la violencia de género en todas sus formas y manifestaciones en la comunidad universitaria, a través de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.
- Definir e implementar planes, programas, proyectos, normativas y/o mecanismos que coadyuven a incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer universitario para evitar desigualdades por razones de sexo y género.
- Brindar acompañamiento, monitoreo y seguimiento para asegurar la efectividad y cumplimiento de las estrategias implementadas para transversalizar la perspectiva de género a nivel institucional.

### 3.2 Alcance o Ámbito de Aplicación

La *Política de Género de la UNAN-Managua* abarca todos los ámbitos de actuación y responsabilidades de la Universidad. Por tanto, aplica a toda la universidad, incluyendo al personal que ocupa cargos directivos, administrativo y académico; lo mismo que a la comunidad estudiantil, madres, padres o responsables de familia y la comunidad vinculada con la Institución.

De igual forma, la Política y sus estrategias impactará en todas las directrices y procesos universitarios desarrollados en la Universidad a fin de vitalizar la Misión y alcanzar la Visión, al igual que, las diferentes estrategias y acciones que se implementen en la UNAN-Managua con la implicancia de la comunidad universitaria en sus diferentes ámbitos de actuación.

### 3.3 Responsables

La Política de Género de la UNAN-Managua debe ser asumida por toda la comunidad universitaria desde sus diferentes ámbitos de acción y nivel jerárquico.

Las máximas autoridades a través de las instancias correspondientes asumen la responsabilidad de la implementación y transversalización de la política, así como del monitoreo y seguimiento de los procesos universitarios que se desarrollen a fin de asegurar su efectiva implementación y óptimos resultados.

## IV. Definiciones

***Igualdad:*** Condición equivalente en el goce efectivo de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de mujeres y hombres sin discriminación alguna.

***Igualdad de derecho:*** Significa la igualdad formal ante la ley, es decir, equiparación de hombre y mujeres mediante medidas legislativas.

***Igualdad de hecho:*** Es la paridad entre hombres y mujeres real y efectiva.

***Igualdad real:*** Superación de la brecha entre la legislación y las situaciones de hecho en todos los ámbitos de la sociedad.

***Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:*** Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, políticas, sociales, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo, recreación) sobre las bases de igualdad.

***Género:*** Son los valores, atributos, roles y representaciones que las sociedades, en determinados momentos históricos, asignan a mujeres y hombres.

***Expresión de género:*** Se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos).

***Sexo:*** Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que vienen desde el nacimiento y que distinguen a hombres y mujeres.

***Igualdad de género:*** Es una relación de igualdad entre las personas para ejercer plenamente sus derechos, partiendo de que todas tienen el mismo valor independientemente de sus diferencias o similitudes, de su sexo o preferencias sexuales, o bien de los roles que asumen. Se refiere a las normas, valores, actitudes y percepciones necesarias para alcanzar un estatus de igualdad entre mujeres y hombres sin neutralizar las diferencias que hay entre ellos.

***Identidad de género:*** La identidad de género se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.

***Equidad:*** Está referida al trato justo dirigido a lograr la igualdad efectiva mediante acciones positivas que permitan el reconocimiento de las condiciones específicas de cada persona o grupo en cualquier contexto, derivadas de los derechos humanos relacionados con su raza, religión, origen étnico, cultura, pensamiento o cualquier otro factor que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades en mujeres y hombres.

**Equidad de Género:** El término de equidad significa justicia “dar a cada quien cuanto pertenece”. Es el proceso de ser justo con hombres y mujeres a partir del reconocimiento de las condiciones o características de cada persona o grupo de personas.

**Enfoque de género:** Es una estrategia para garantizar que los intereses, necesidades, preocupaciones y experiencias de las mujeres y hombres sean parte integrante al momento de formular, planificar, implementar, monitorear y evaluar las políticas, lineamientos o normativas para asegurar la equidad de género como elemento que contribuye al desarrollo, en todas las esferas, a fin de que mujeres y hombres en igualdad y equidad obtengan beneficios.

**Empoderamiento:** Es un proceso de transformación de las relaciones de poder, que permite a aquellas/os que les son negados, ampliar sus aspiraciones, fortalecer su voz y ejercer su capacidad de decidir. El empoderamiento también es un resultado, por ejemplo, cuando las mujeres y niñas tienen mayor influencia y control sobre sus vidas.

**Transversalidad de género:** Se entiende como la necesidad de que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte todos los niveles de una organización. El enfoque de equidad de género debe ser aplicado en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de una organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica.

**Política de género:** Conjunto de principios, normas, objetivos y estrategias formuladas explícitamente y sancionados por la institución, dirigidas promover un actuar en respeto a los derechos humanos, la igualdad y la equidad de hecho y de derecho de mujeres y hombres.

**Justicia:** Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde. En sentido jurídico es aquello que se realiza conforme a lo que en derecho corresponde.

**Derechos Humanos:** Son derechos inalienables e irrenunciables y pertenecientes a todas las personas, necesarios para asegurar la libertad y el mantenimiento de una calidad de vida digna y están garantizados a todas las personas en todo momento y lugar.

**Discriminación contra la mujer:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por

la mujer, independientemente de su estado civil sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**No discriminación:** Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluido el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos como sexo, etnia, color, identidad de género, orientación sexual, religión, idioma, nacimiento, origen nacional o social o de otra índole

**Respeto a la dignidad humana:** Igual valoración que tienen tanto la mujer como el hombre que merece el respeto y la protección de sus derechos humanos, al igual que las libertades fundamentales sin distinción alguna de raza, etnia, sexo, edad, lengua, religión, opinión, ideología, política, origen, posición económica o condición humana o social.

**Roles de Género:** Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas.

**Violencia contra la mujer:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Violencia psicológica:** Puede producirse en múltiples modalidades de agresiones intelectuales o morales y conductas verbales donde se produzca la desvalorización de la mujer u otros cuerpos feminizados, por el hecho de serlo. La violencia psicológica se puede producir en el ámbito familiar o fuera de él, en el ámbito social y laboral: Amenazas, insultos, acusaciones, control de las amistades, control del dinero, desprecio, intimidación, ridiculización, etc. Usualmente, es previa a la violencia física, pero suele darse paralelamente con esta.

**Violencia física:** Se produce con cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer y otros cuerpos feminizados con posibilidad de daño producido por una persona con una relación emocional con la víctima, convivan o no juntos. Son ejemplo de este tipo de violencia los

golpes, tirones de cabello, patadas, puñetazos, mordiscos, quemaduras, heridas con arma, privación del cuidado de médicos durante una enfermedad, privación de comida, secuestro en el hogar, expulsión violenta del hogar; las que pueden derivar en homicidio.

## V. Fortalezas Institucionales

- Los principios rectores de la Universidad orientan un actuar íntegro en valores, enfocado en una práctica de respeto a los derechos humanos, a la igualdad y equidad, a la interculturalidad, género y diversidad, a la libertad de pensamiento, paz y justicia social; lo mismo que, el actuar con respeto a las diferentes creencias, religión, estatus social, preferencias u orientación sexual, origen étnico, idioma, apariencia física y formas de vida.
- La UNAN-Managua define lineamientos, estrategias y objetivos correspondientes con el enfoque de género, propiciando el fortalecimiento de una cultura organizacional que promueve las relaciones entre iguales (hombres y mujeres), el respeto por los derechos humanos, la diversidad de pensamiento, la equidad e inclusividad sin distingo alguno por razones de sexo, idioma, color, ideología política, cultura, entre otros.
- En la práctica, las autoridades universitarias emprenden acciones y estrategias que aportan de forma directa al fortalecimiento de una cultura de trato igualitario, equitativo y de respeto entre hombres y mujeres universitarias; se asegura que los espacios de dirección tanto académicos como administrativos sean ocupados en igualdad y equidad por hombres y mujeres, es decir que en la UNAN-Managua los cargos tienen una representatividad 50-50 hombre-mujer.
- La institución realiza esfuerzos para asegurar la restitución del derecho de las mujeres de ocupar cargos de dirección en todos los niveles jerárquicos, actualmente, el 48 % de los cargos directivos son ocupados por compañeras mujeres.
- Por medio de los convenios colectivos la Institución suscribe compromisos y beneficios para mujeres y hombres en igualdad de condiciones, dirigidos al desarrollo profesional, estudios, promoción de puestos o cargos, maternidad y cuidado materno.
- La Universidad tiene definido un sólido sistema de gestión institucional, a través del que se dinamiza la planificación estratégica y operativa, la gestión de la información, los datos estadísticos estudiantiles e institucionales, entre otros de igual relevancia, que gestionados de forma efectiva aportan al desarrollo efectivo de procesos universitarios.

- La Universidad ejecuta un presupuesto para asegurar y garantizar los derechos laborales con equidad de género, desde diferentes rubros y en correspondencia con las necesidades de las unidades académicas y administrativas de la Universidad.
- La Universidad se destina fondos para el desarrollo de eventos de capacitación y sensibilización en temáticas de igualdad de género, respeto a los derechos humanos, la diversidad y cultura de paz, cuyo propósito es fortalecer la cultura de trato igualitario entre hombres y mujeres, promover la sana convivencia entre la comunidad universitaria y su contexto.
- La UNAN-Managua es la primera universidad en asumir la Declaratoria “UNAN-Managua libre de estigma y discriminación hacia la diversidad en pro del desarrollo integral de la persona”, además es miembro de la Red Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidad Sexual (RUGEDS) que tiene como eje de trabajo la reducción de la violencia y las brechas de género, por medio de acciones para asegurar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.
- La Universidad cuenta con lineamientos, normativas y directrices que aportan al fortalecimiento de la comunicación interna y externa, el quehacer divulgativo, informativo y de retroalimentación entre la comunidad universitaria. Lo que facilita los procesos de divulgación y sensibilización con enfoque de género.
- La Universidad en su modelo educativo retoma los principios institucionales de equidad de género, respeto a los derechos humanos, cultura de paz y respeto a la diversidad en términos de género, etnia y religión, así como la inclusión de personas con discapacidades y necesidades educativas especiales.
- El modelo de dirección de las estructuras estudiantiles se basa en la complementariedad representativa entre estudiantes mujeres y hombres en los cargos de presidencia y vicepresidencia, lo que garantiza la equidad e igualdad de derechos en el gremio estudiantil.
- Más del 50 % de la matrícula de la UNAN-Managua son mujeres lo que refleja los progresos alcanzados en el acceso a la educación superior con equidad de género.
- La UNAN-Managua cuenta con una dirección especializada en atención psicosocial que ofrece una amplia variedad de servicios que contribuyen al bienestar y la salud mental de la comunidad universitaria.

- La Universidad incluye en sus líneas de investigación las temáticas de Estado, sociedad y justicia, equidad social, población y género, que se desarrollan desde las áreas de Ciencias Sociales y jurídicas, Educación, Arte y Humanidades.
- La Institución cuenta con líneas de investigación y experiencia investigativa en temáticas de género y equidad, en las áreas del conocimiento lo que permite conocer las brechas de género en el ámbito social, cultural y económico.
- A través del Programa Universidad Saludable se definen líneas de acción que aportan a la transversalización de la perspectiva de género en la UNAN-Managua.
- La existencia del Centro de Desarrollo Infantil “Arlen Siu” dentro del Recinto Universitario “Rubén Darío” ofrece la oportunidad a los y las trabajadoras de un espacio de cuidado responsable para sus hijas e hijos, durante la jornada laboral.
- La Institución dispone de política salarial, en la que se establece el salario para cada cargo, sin distinción por razones de sexo.
- La institución cuenta con un Código de Ética que dicta normas y lineamientos, así como mecanismo de denuncia en caso de que se presente una situación de acoso o violencia.

## **VI. Política de Género**

### **6.1 Política**

Promover la igualdad y equidad de género y la no discriminación como principios fundamentales para contrarrestar las desigualdades, erradicar todas las formas de violencia por razones de género y asegurar la igualdad de derechos y oportunidades sin distinciones ni exclusiones. Para ello, la transversalización del enfoque de género es el medio para asegurar las relaciones de género igualitarias, garantizando un ambiente universitario sin discriminación y libre de violencia de género, consolidando un sello de igualdad en todo el quehacer universitario y haciendo primar la justicia social, el reconocimiento y la equilibrada representación de hombres y mujeres en el ámbito universitario.

## 6.2 Principios de la Política de Género

**Derechos Humanos:** Garantizar y respetar los derechos humanos y libertades de las personas sin exclusión alguna.

**Dignidad:** Respetar a las personas por sobre cualquier condición, reconociendo su valor intrínseco e inalienable.

**Integridad:** Pensar y actuar en congruencia con los valores propios y los valores institucionales, asegurando siempre la integridad de las personas y de la Institución.

**Igualdad de género:** Asegurar el goce y ejercicio efectivo de los derechos de todas las personas y el acceso a los bienes y servicios indispensables para su realización.

**Equidad de Género:** Garantizar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres.

**Inclusión y diversidad:** Reconocer y respetar las diferencias de origen culturales, étnicas, de orientación sexual e identidad de género, discapacidad y los diferentes talentos de las personas.

**Tolerancia:** Aceptar la diversidad entre las personas, con respeto a sus creencias, costumbres, sexo, género y culturas.

**Solidaridad:** Brindar apoyo y mostrar empatía con y entre las personas asegurando el bien común de las mismas en todos los espacios.

**Justicia:** Garantizar que cada persona tenga sus derechos, asegurando que cada uno dé y reciba lo que le corresponde, considerando a la persona en sí misma, en sus relaciones con los demás y a la comunidad entera.

**Participación:** Garantizar el derecho natural de todos y todas a intervenir en las decisiones que afectan el bien público y a la comunidad.

**Ideal Socialista:** Crear una sociedad equitativa y solidaria, en la que todos tengan las mismos derechos y oportunidades.

**Valores Cristianos:** Convivir armoniosamente de forma que las diferencias entre cada uno se traten con respecto y se reencuentren desde la diversidad, con la exigencia básica de reconciliación, justicia y no repetición.

## VII. Estrategias de la Política de Género

Para la adopción, implementación y ejecución de la Política de Género en la UNAN-Managua, se implementarán las siguientes líneas estratégicas:

### ***Línea Estratégica 1. Gestión institucional con perspectiva de género***

***Objetivo de la línea:*** Institucionalizar la perspectiva de género en la gestión institucional para favorecer condiciones de equidad de género en la Universidad y en sus diferentes instancias académicas y administrativas.

#### **Acciones estratégicas:**

- Transversalización de la perspectiva de género en los documentos que conforman el marco normativo de la Universidad; Proyecto institucional, Estatutos, Políticas, normativas, reglamentos, así como en Planes, estrategias, manuales, lineamientos o directrices.
- Creación e implementación de instrumentos y metodologías que guíen la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional, teniendo en cuenta las características específicas y funciones de cada área.
- Transversalización de la perspectiva de género en el presupuesto institucional
- Promoción de la conciliación entre las responsabilidades del trabajo con las responsabilidades familiares
- Transversalización de la perspectiva en la Planificación Estratégica Institucional

### ***Línea Estratégica 2: Liderazgo e incidencia en la toma de decisiones institucionales con equidad de género***

***Objetivo de la línea:*** continuar fortaleciendo el liderazgo institucional desde la perspectiva de género y la paridad en los cargos directivos de la institución.

#### **Acciones estratégicas:**

- Promoción del liderazgo institucional con equidad que asegure la paridad de género en los cargos de decisiones.
- Fortalecimiento del liderazgo transformacional con perspectiva de género.

***Línea Estratégica 3: Creación y fortalecimiento de la Comisión de Género de la UNAN Managua***

**Objetivo de la línea:** Fortalecer la perspectiva de género en la institución a través de la instauración de la comisión institucional de género y de la capacidad instalada para la gestión de las acciones dirigidas a la implementación de la política y estrategias de género.

**Acciones estratégicas:**

- Conformación y fortalecimiento de la Comisión de Género integrada por autoridades universitarias.
- Fortalecimiento de la capacidad instalada institucional a través de la creación de la unidad de género.

***Línea Estratégica 4: Fortalecimiento del Sistema de Información Institucional desde la perspectiva de género***

**Objetivo de la línea:** Fortalecer el sistema de información institucional con la perspectiva de género de forma que se cuente con información sobre la situación de género en la Universidad para la toma de decisiones.

**Acciones estratégicas:**

- Incorporación de la perspectiva de género en el Sistema de Monitoreo y Seguimiento ejecutado por la Universidad (SIGI).
- Promoción del análisis institución desde la perspectiva de género que permita la generación de estadísticas institucionales.

***Línea Estratégica 5: Cultura organizacional con perspectiva de género, práctica de valores y derechos Humanos***

**Objetivo de la línea:** Promover y fortalecer una cultura de género a nivel organizacional favorecedora del trato igualitario, equitativo para todos y todas, tanto a lo interno de la Universidad como en las relaciones con su entorno, a través de la promoción de valores que generen cambios de comportamiento y compromiso con las prácticas de género.

**Acciones estratégicas:**

- Promoción de una cultura organizacional sensible a género que contribuya al establecimiento de relaciones de respeto, bien común, e identidad institucional.
- Promoción de la colaboración, intercambio de experiencias, trabajo en equipo, equidad y complementariedad de género entre toda la comunidad universitaria.
- Transversalización de la equidad de género en las acciones de reconocimiento, distinciones y conmemoración que impulsa la Universidad.

***Línea Estratégica 6: Prevención y atención a las violencias basadas en género***

***Objetivo de la línea:*** Prevenir las manifestaciones de violencia, acoso, discriminación, así como atender y acompañar a las víctimas de violencia de género.

**Acciones estratégicas:**

- Definición de mecanismos efectivos para prevenir y abordar el acoso, la discriminación y la violencia de género en la Universidad.
- Elaboración de protocolo de atención y acompañamiento a servidoras/es públicas/os y estudiantes ante posibles casos de violencia o acoso.

***Línea Estratégica 7: Gestión del talento humano desde la perspectiva de género***

***Objetivo de la línea:*** Transversalizar la perspectiva de género en los procesos de gestión del talento humanos, de forma que se asegure la igualdad y equidad en los procesos de contratación y promoción del personal.

**Acciones estratégicas:**

- Fortalecimiento de la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección y promoción de personal.
- Fortalecimiento de las políticas y normativas que gestionan el talento humano con lineamientos que aseguren la igualdad de condiciones en los planes de formación profesional del personal.

### ***Línea Estratégica 8. Bienestar universitario con perspectiva de género***

***Objetivo de la línea:*** Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género a las acciones institucionales dirigidas a mejorar el bienestar universitario.

#### **Acciones estratégicas:**

- Transversalización de la perspectiva de género en los programas de bienestar universitario.
- Promoción de acciones que favorezcan los derechos de la salud física y mental
- Definición de un programa de atención a los y las estudiantes para la conciliación de la vida académica con las responsabilidades de cuidado de hijos e hijas.
- Transversalización de la perspectiva de género en la representación sindical y en UNEN

### ***Línea Estratégica 9: Comunicación y divulgación institucional con perspectiva de género***

***Objetivo de la línea:*** Fortalecer la cultura de género a nivel institucional a través del lenguaje inclusivo la comunicación asertiva de las acciones institucionales dirigidas a la promoción de la equidad de género.

#### **Acciones estratégicas:**

- Transversalización del lenguaje inclusivo en la comunicación y documentos institucionales.
- Implementación de estrategias comunicacionales y de divulgación sobre la política y acciones que desarrolla la Universidad para promover la equidad de género y cultura de paz.

### ***Línea Estratégica 10: Formación con perspectiva de género***

***Objetivo de la línea:*** Incorporar la formación en género en los programas de pregrado, grado y posgrado como un eje transversal, para mejorar la paridad en la matrícula de las carreras con estereotipo de género y fortalecer las competencias en temas de género de los y las trabajadoras docentes y administrativas de la Universidad.

**Acciones estratégicas:**

- Incorporación de la perspectiva de género como un eje transversal en los programas formativos de la UNAN-Managua.
- Desarrollo de campañas inclusivas de divulgación de nuestra oferta académica libre de estereotipos de género.
- Fortalecimiento de la oferta de posgrado en temáticas de género y prevención de la violencia.

***Línea Estratégica 11: Investigación con perspectiva de género***

**Objetivo de la línea:** *Implementar acciones que contribuyan a disminuir brechas de género en las áreas del conocimiento con estereotipo de género, así como programas y proyectos de investigación que incorporen la perspectiva de género.*

**Acciones estratégicas:**

- Promoción de acciones que incremente la participación de las mujeres en la investigación
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas del conocimiento de la UNAN-Managua.
- Promoción de investigaciones que generen conocimientos sobre la situación de género en la educación superior y en la universidad que oriente la toma de decisiones institucionales que aporten al respeto de derechos humanos y equidad de género.

***Línea Estratégica 12: Extensión universitaria con perspectiva de género***

**Objetivo de la línea:** *Implementar acciones que contribuyan a incorporar la perspectiva de género en los programas y proyectos de extensión universitaria que benefician a la comunidad universitaria y a los diferentes sectores social.*

**Acciones estratégicas:**

- Incorporación la perspectiva de género de manera transversal en la planificación y ejecución de programas y proyectos de extensión universitaria.
- Evaluación del impacto de las acciones derivadas de los programas y proyectos de extensión universitaria en los diferentes grupos de género.

- Definición de un plan de incidencia comunitaria para la formulación de proyectos desde la visión integral del desarrollo humano con equidad de género.

***Línea Estratégica 13: Perspectiva de género en los proyectos de innovación***

***Objetivo de la línea:*** Implementar acciones que contribuyan a incorporar la perspectiva de género en los programas y proyectos de innovación.

**Acciones estratégicas:**

- Promoción del ingreso, desarrollo y liderazgo de las mujeres en la actividad científica, tecnológica y de creación (STEM).
- Desarrollo de proyectos de innovación y emprendimiento con transversalización de género.

***Línea Estratégica 14: Internacionalización con perspectiva de género***

***Objetivo de la línea:*** Implementar acciones que contribuyan a incorporar la perspectiva de género en los programas y acciones de internacionalización que la universidad emprende.

**Acciones estratégicas:**

- Transversalización de la perspectiva de Género en el proceso de internacionalización.
- Suscripción de alianzas estratégicas en el ámbito internacional para desarrollar programas enfocados en temas de género, derechos humanos, diversidad e inclusión.

## **VIII. Implementación, Seguimiento y Evaluación**

La implementación, seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Acción de la Política Institucional de Género UNAN-Managua 2024-2028, estará a cargo de la Comisión Institucional de Género y los responsables institucionales descritos en el Plan.

El Plan de acción para la implementación de la Política de Género debe tener una dimensión estratégica e institucional de naturaleza sistémica e integral, que incorpore las líneas estratégicas y acciones para la transversalización de la perspectiva de género al quehacer Institucional.

Las acciones estratégicas y las actividades contenidas en el Plan de Acción de la Política de Género deben ser incorporadas a la planificación operativa anual de la institución, así como en la planificación estratégica. Asimismo, el cumplimiento de las acciones estratégicas debe ser evaluadas semestral y anualmente.

## **IX. Vigencia y Derogación**

La Política de Igualdad y Equidad de Género de la UNAN-Managua entra en vigencia después de su aprobación por las autoridades universitarias y posterior publicación por los diferentes canales de divulgación y comunicación de Institución.

La presente Política tendrá una vigencia de 5 años, asimismo, será sujeta de evaluación, mejora y actualización en correspondencia con las necesidades de la Universidad, la comunidad universitaria, las disposiciones legales y/o normativas del contexto nacional y global.

Por lo anterior, la unidad correspondiente con la implicancia de la comunidad universitaria definirá el proceso y los mecanismos necesarios para garantizar evaluación y actualización de la Política cuando el caso lo amerite y a fin de asegurar su validez y pertinencia

## X. Referencias Bibliográficas

- Asamblea Nacional (2014). Constitución Política de la República de Nicaragua con sus Reformas. Managua, Nicaragua: La Gaceta, Diario Oficial No 32. Nicaragua.
- Asamblea Nacional (1990). Ley No. 89. Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior. Managua, Nicaragua: La Gaceta, Diario Oficial No 77. Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2023). Ley No 1176. Ley de Reforma y Adiciones a la Ley No. 89, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior y de Reformas a la Ley No. 582, Ley General de Educación. La Gaceta. No. 222 del 06 de diciembre del 2023. Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2022). Ley No 1114. Ley de Reforma a la Ley No. 582, Ley General de Educación y de Reforma y Adición a la Ley No. 89, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior. La Gaceta. No. 66 del 06 de abril del 2022. Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2008). Ley No. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 51, Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2011). Ley No. 763, Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 143, Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2014). Ley No. 779, Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 19, Nicaragua.
- Asamblea Nacional (211). Ley No. 757, Ley de Trato Digno y Equitativo a Pueblos Indígenas y Afrodescendientes. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 26, Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2010). Ley No. 717, Ley Creadora del Fondo para compra de Tierras con Equidad de Género para Mujeres Rurales. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 111, Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2020). Ley No. 1042, Ley Especial de Ciberdelitos. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 201, Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2012). Ley No. 792, Ley de Reforma a la Ley No. 40, Ley de Municipios. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 155, Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2012). Ley No. 790, Ley de Reforma a la Ley No. 331, Ley Electoral. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 95, Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2009). Ley No. 693, Ley de Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 133, Nicaragua.
- Asamblea Nacional (2019). Ley No. 985, Ley para una Cultura de Diálogo, Reconciliación, Seguridad, Trabajo y Paz. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 17, Nicaragua.

Asamblea Nacional (2014). Ley No. 870, Código de Familia. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 190, Nicaragua.

Asamblea Nacional (2012). Ley No. 798, Ley que Declara la Semana Nacional de la Lactancia Materna. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 124, Nicaragua.

Asamblea Nacional (2007). Acuerdo Ministerial sobre la Aplicación de los Salarios Mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 123, Nicaragua

Asamblea Nacional (2007). Decreto de Aprobación del “Protocolo de Atención Integral para Niñas, Niños y Adolescentes Víctimas de Violencia Sexual. Managua, Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial No. 182, Nicaragua.

Organización de las Naciones Unidas (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará. Estados Unidos.

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Estados Unidos.

Organización de las Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (1994). Agenda Regional de Género. Estados Unidos.

Organización de las Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe (2016). Montevideo, Uruguay.

UNAN-Managua (2020b). Proyecto Institucional UNAN-Managua. Editorial Universitaria UNAN-Managua. Managua, Nicaragua. Autor.

UNAN-Managua (2020c). Plan de Desarrollo Institucional 2020-2029 UNAN-Managua. Editorial Universitaria UNAN-Managua. Managua, Nicaragua. Autor.

UNAN-Managua (2020d). Plan Estratégico Institucional 2020-2024 UNAN-Managua. Editorial Universitaria UNAN-Managua. Managua, Nicaragua. Autor.

UNAN-Managua (2023). Informe Físico Financiero Anual 2022 *de la UNAN-Managua*. Dirección de Gestión de la Calidad Institucional UNAN-Managua. Managua, Nicaragua. Autor.

UNAN-Managua (2018). Estatutos de la UNAN-Managua con sus reformas. Editorial Universitaria UNAN-Managua. Managua, Nicaragua. Autor.

UNAN-Managua (2022). Código de Ética Institucional de la UNAN-Managua. Editorial Universitaria UNAN-Managua. Managua, Nicaragua. Autor.

UNESCO. (2018). *Plan de Acción 2018- 2028 III Conferencia Regional de Educación Superior para América latina y El Caribe*. UNESCO.

United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2013). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE 2011*. Canadá: Instituto de Estadística de la UNESCO.

Sistema de Integración Centroamericana (2013). *Política Regional de Igualdad y Equidad de Género*. El Salvador.

Sampaio, L. Leite, P. y De Armas, R. (2015). *Diseño curricular para desarrollar competencias: una propuesta metodológica*. Editorial Universitaria de Tiradentes.

