



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM-Estelí

**Relaciones socioeducativas de mujeres de la comunidad universitaria de
FAREM-ESTELI, vinculadas a la igualdad y equidad de género, II semestre 2023**

Trabajo de seminario de graduación para optar

Al grado de

Licenciatura en Trabajo Social

Autoras

Laura Sofía Rivera Zavala
Karla Vanessa Guzmán Rivera

Tutora

Dra. Martha Miurell Suárez Soza

Estelí, 16 de diciembre de 2023





“2024: UNIVERSIDAD GRATUITA Y DE CALIDAD PARA SEGUIR EN VICTORIAS”

Tesis de Licenciatura-Carta aval de la tutora

Dra. Martha Miurel Suárez Soza, docente del departamento de Ciencias de la Educación y Humanidades de UNAN-Managua/FAREM-Estelí, hace constar que la Tesis de Licenciatura desarrollada por las estudiantes **Laura Sofia Rivera Zavala y Karla Vanessa Guzmán Rivera** en el marco de la Asignatura Seminario de Graduación titulada **Relaciones socioeducativas de mujeres de la comunidad universitaria de FAREM-ESTELI, vinculadas a la igualdad y equidad de género, II semestre 2023**”, ha sido realizado bajo mi tutela y dirección.

El trabajo respondió a los objetivos planteados y cumplió con todos los requisitos científicos, académicos básicos, metodológicos establecidos en la normativa de Seminario de Graduación como modalidad de egreso de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN- Managua; por ende, fue presentado, defendido y aprobado con excelente calificación.

El equipo demostró responsabilidad, dedicación, ética y conocimiento sobre la temática desde su disciplina de formación; la investigación realizada tiene mucha importancia y relevancia científica.

Se extiende la presente en la ciudad de Estelí, a los dieciséis días del mes de diciembre del año dos mil veinte y tres.

¡A la libertad por la Universidad!

Dra. Martha Miurel Suárez Soza
Docente Tutora de tesis

<https://orcid.org/0000-0002-1851-3774>

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a Dios por darme la fortaleza y sabiduría para culminar con éxito este proceso tan importante de mi vida.

A mi persona, por ser muy resiliente y dedicada, a mi madre **María Auxiliadora Rivera** por haberme inculcado valores y una excelente educación, a mi amiga y colega **Laura Rivera Zavala**, por todo su apoyo durante este proceso.

A mis docentes **MSc. Tania Libertad Guevara, Dra. Miurell Suárez y Dra. Delia Moreno**, por todo su apoyo y motivación que han contribuido de manera significativa en diferentes aspectos de mi vida.

Y todas las personas de la comunidad universitaria FAREM-ESTELÍ que contribuyeron en el proceso para poder culminar esta investigación con éxito.

Karla Vanessa Guzmán Rivera

Agradezco infinitamente a Dios mi creador, proveedor y guía, por la fortaleza y la vida que me ha dado para culminar esta etapa fundamental en mi vida personal y profesional.

A mi madre **Suyapa Zavala** que me ha apoyado desde siempre con su ejemplo de lucha y perseveración.

A mi mejor amiga **Aracelly Zavala** por ser luz y fortaleza para que perseverara en mis sueños. Mis hermosos hijos Luis y Gabriel motor de mi vida que me han alentado a ser mejor madre y persona.

A mi compañera de tesis **Karla Rivera** por ser mi mano derecha y complemento en este viaje de retos y aprendizajes.

A mi querida **Dra. Miurell Suárez** por ser incondicional en el acompañamiento de este proceso de tesis. A la **Dra. Delia Moreno** y **MSc. Tania Guevara**. A todos los y las participantes que nos apoyaron en compartir de sus vivencias en los instrumentos utilizados.

Laura Sofia Rivera Zavala

Dedicatoria

Cada proceso de mi vida lo he disfrutado y encontrado personas increíbles que han aportado de manera positiva en todo mi andar. Todo es posible, aprovechando las oportunidades que Dios nos brinda desde el poder amanecer, respirar y poder apreciar lo grandioso de la vida, “cada proceso es un nuevo aprendizaje”.

Dedico este logro, especialmente a Dios por permitirme culminar esta etapa tan importante de mi vida.

A mi abuela **Eudocia Zelaya** (QEPD) por haber dejado huellas en mí, las que llevare en mi corazón toda la vida, a mi abuela **María Elsa Rivera** por darme mucho amor, cuidarme, motivarme a seguir adelante y por creer siempre en mí.

Y, por último, pero no menos importante a **Valieska Masiel Galeano** (QEPD), por haber dejado una huella muy importante en mi corazón, por enseñarme a disfrutar todo lo que hago y a vivir plenamente como si fuese mi último día.

Karla Vanessa Guzmán Rivera

Dedico este logro profesional y personal a **Dios** por ser guía y luz en este proceso tan importante de mi vida, que marca un antes y un después en todos los ámbitos de mi vida.

A **mi niña interior**, por no rendirse, ser paciente y poder celebrar todos mis logros que un día solo eran una ilusión.

A mis hijos **Luis Alejandro Blandón Rivera** y **Gabriel Adrián Blandón Rivera**, porque son mi motor para seguir adelante y desear dejar un legado de vida.

A mis abuelos **Juana Gámez** (QEPD) y **Julio Rivera** (QEPD), por haber sido guía, con pasión y servicio al prójimo, a mi madre **Suyapa Zavala** por inculcarme la empatía, el servicio a los demás y ser mi apoyo en este proceso, a mis hermanos y mi cuñada por su amor, comprensión y por creer siempre en mí.

Y, por último, pero no menos importante a **Valieska Masiel Galeano** (QEPD) por inspirarme a romper estereotipos, a mantener la autenticidad a pesar de los prejuicios y a creer en mí por sobre todas las cosas.

Laura Sofia Rivera Zavala

Resumen

Este estudio tiene como objetivo principal Valorar las relaciones socioeducativas de mujeres de la comunidad universitaria FAREM-ESTELI vinculadas a la igualdad y equidad de género, en el cual se aplicó un diseño metodológico de enfoque cualitativo, ya que se basa en las experiencias y situaciones que atraviesan los individuos, mediante un estudio realizado a través de dos instrumentos como; encuesta y las historias extrañas de Happé, en donde participaron 100 miembros de la comunidad universitaria. La ejecución de estas técnicas tiene como fin indagar sobre los diferentes constructos sociales y percepciones de forma individual. Los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos predispuestos para caracterizar los escenarios e identificar factores facilitadores y obstaculizadores demostraron que la presencia de las mujeres en todos los espacios universitarios ha aumentado rápidamente y que es de conocimiento general la temática, sin embargo, existen desigualdades, acoso y discriminación por género. Al finalizar el estudio, se concluye que se deben implementar estrategias de intervención psicosocial para generar cambios mediante la sensibilización y concienciación de las personas a través de procesos cognitivos conductuales. Por consiguiente, se recomienda implementar una política aterrizada al contexto universitario a través de la apertura de una oficina encargada de las investigaciones de casos de discriminaciones, desigualdades y acosos.

Palabras claves: Escenarios, inclusión, mujeres, equidad, igualdad, evolución, desigualdad, perspectivas, género, participación.

INDICE

I.	Introducción	1
1.1.	Antecedentes	3
1.2.	Planteamiento del problema	8
1.3.	Descripción de la realidad de la problemática	9
1.4.	Formulación del problema	10
1.5.	Sistematización del problema	10
1.6.	Justificación	11
1.7.	Objetivos	13
II.	Marco teórico	14
2.1.	Aspectos históricos característicos de las mujeres en la universidad	14
2.2.	Factores facilitadores y obstaculizadores de las relaciones	22
2.3.	El Trabajo Social y la intervención psicosocial para igualdad y equidad de género	30
2.4.	Estrategias para promover la igualdad y equidad de género	31
2.5.	Marco legal y jurídico del país	32
III.	Matriz de categoría y subcategorías	38
IV.	Diseño Metodológico	41
4.1.	Enfoque filosófico de la investigación	41
4.2.	Tipo de investigación	43
4.3.	Métodos y técnicas para la recolección y el análisis de datos	46
4.4.	Procedimiento metodológico del estudio	50
4.5.	Consideraciones éticas	53
V.	Análisis y discusión de resultados	56
5.1.	Formación y participación de las mujeres en el contexto universitario	56
5.2.	Factores facilitadores y obstaculizadores para el desarrollo	59
5.3.	Estrategias de intervención	73
VI.	Conclusiones	77
VII.	Recomendaciones	79
IX.	Anexos	89

Índice de tablas

Tabla 1 Participación de las mujeres en los diferentes espacios universitarios ...	16
Tabla 2 Porcentaje de mujeres investigadoras.....	28
Tabla 3 Porcentaje de elección de carreras por género.....	29
Tabla 4 Porcentaje de selección de carreras por enfoque de género	29
Tabla 5 Tendencias cambiantes en la selección de carreras por género.....	30
Tabla 6 Comunidad Universitaria FAREM- ESTELÍ	45
Tabla 7 Muestra definida para este estudio	46
Tabla 8 Descripción del cuestionario dirigido a la comunidad universitaria	47
Tabla 9 Descripción de las historias aplicadas a la comunidad universitaria	49
Tabla 10 Expertos que validaron los instrumentos	50
Tabla 11 Descripción de la codificación de los participantes	52

Índice de gráficos

Gráfico 1 ¿Cómo actúa ante situaciones de desigualdad de género en la universidad? -----68
Gráfico 2 Rendimiento académico de hombres según percepciones-----70
Gráfico 3 Rendimiento académico de mujeres según percepciones-----71

Tabla de ilustraciones

Figura 1	Revolución de las mujeres	19
Figura 2	Factores facilitadores y obstaculizadores	22
Figura 3	Autores que abordan temáticas de género	25
Figura 4	Metas de ODS5 de la Agenda 2030	32
Figura 5	Imagen del cuestionario en línea Google Formulario	48
Figura 6	Validación aplicada a esta investigación	50
Figura 7	Fases de la investigación	51
Figura 8	Lista de factores facilitadores	60
Figura 9	Nube de palabras "Qué es la igualdad?"	62
Figura 10	Nube de palabras "¿Qué es la equidad?"	63
Figura 11	Lista de factores obstaculizadores	64
Figura 12	Factores influyentes en la elección de carreras universitarias	72
Figura 13	Estrategias de intervención	73

I. Introducción

La igualdad y equidad de género en el contexto universitario, es una temática que se aborda en algunas asignaturas y dependiendo del perfil de las carreras y en diferentes espacios laborales. Es una parte fundamental en la que cada miembro de la sociedad se integra mediante la participación para fortalecer los conocimientos a través de la inclinación de enseñanzas para generar sensibilización, moldeando las bases para el crecimiento personal y profesional. Aunque es un tema conocido, la problemática sigue siendo normalizada y minimizada en todos los escenarios.

Por otro lado, los docentes desempeñan un papel importante para formar profesionales capaces de promover soluciones y enfrentar desafíos en su desempeño profesional, proyectando trayectorias laborales desde la óptica de hacer diferentes aportes a distintos sujetos de la sociedad.

En este sentido, las mujeres en los escenarios universitarios se desarrollan de manera significativa, por sus capacidades y conocimientos adquiridos durante sus carreras y demás estudios. La universidad garantiza herramientas para capacitar a los profesionales que se desempeñan en sus diferentes áreas de trabajo.

En las universidades existe un auge continuo de la participación de las mujeres, desde el antecedente histórico de la Revolución de las mujeres durante el siglo XIX y XX. A partir de ello, se ha mostrado un crecimiento significativo en los diferentes espacios de la sociedad, y un gran avance en el contexto universitario con el aumento feminizado en las matrículas y cargos docentes. Sin embargo, en el área de investigación científica las mujeres muestran un índice de participación más bajo en comparación con el hombre.

Esta investigación contribuirá al conocimiento sobre las dinámicas en los escenarios de las relaciones de las mujeres vinculadas a la igualdad y equidad de género, para el desarrollo psicosocial.

Además, permitirá conocer las dinámicas de los escenarios de las relaciones socioeducativas, factores facilitadores y obstaculizadoras que se presentan en el contexto universitario, las diferentes percepciones de los especialistas y estudiantes referente a la temática abordada.

Se establecieron los objetivos en esta investigación de acuerdo a la temática planteada, para dar salida a estos objetivos se aplicaron instrumentos dirigidos a la comunidad universitaria. El sustento científico está basado en contenidos como escenarios vinculados a la igualdad y equidad de género, inclusión de las mujeres en la universidad y perspectivas de género.

Para finalizar esta investigación se presenta una estrategia de intervención, conclusiones recomendaciones, bibliografías que sustentan la teoría científica y anexos que contiene los instrumentos y su validación, que evidencian el estudio realizado.

1.1. Antecedentes

Por medio de la implementación de diferentes políticas en muchos de los países de la región que pertenecen a la ONU, se muestra que la equidad e igualdad de género es un tema de interés social, lo cual se evidencia a través de seis antecedentes internacionales y dos nacionales, sustentados por diferentes fuentes de información confiables conformados por artículos científicos, tesis de grado y monografías.

Internacionales

En investigación realizada por Noguer y Crespy (2021) con el propósito de analizar la estructura de las materias asignadas y el grado de aprendizaje de los estudiantes universitarios de las carreras de Turismo y Gestión Hotelera y Turística de Cataluña, relacionados a la incorporación de políticas internacionales y de las propuestas de igualdad de género (ODS 5). Se utilizó una metodología de métodos mixtos (mixed methods research, MMR) para poder plantear un enfoque intersubjetivo como alternativa al subjetivismo cualitativo y al objetivismo cuantitativo, es decir se busca el eclecticismo metodológico para investigar más profundamente un fenómeno de interés.

Por ende, efectuándose mediante instrumentos de estudio de los planes de los docentes de algunas universidades públicas y privadas y aplicándose el cuestionario dicotómico para recoger datos en cuanto al aprendizaje de los estudiantes. Los resultados demuestran un bajo nivel de entendimiento y conocimientos de los estudiantes sobre la equidad de género, pero la introducción de la perspectiva de género se ha generado gradualmente en la docencia universitaria.

De modo similar, Almeida y Barroso (2020) estudian la equidad de género enfocada en el ambiente en el que se desarrollan las docentes que desempeñan posiciones de liderazgo en la Universidad Central del Ecuador (UCE) desde el enfoque del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 y su meta 5.5. Para ello emplearon una metodología mixta cuantitativa y cualitativa utilizando la revisión bibliográfica, búsqueda extensiva en las bases de datos en internet y en el archivo de la UCE, como estrategias de investigación cualitativa y en cuanto a la cuantitativa se utilizó grupo focal llevado a cabo en la universidad Andina Simón Bolívar.

Por consiguiente, los resultados muestran que la UCE no cuenta con políticas sobre equidad de género. Lo que se ha implementado al respecto no es por política universitaria, sino por la reforma de la LOES “Ley Orgánica de Educación Superior” en correlación al principio de igualdad y paridad de la Constitución Política de la República del Ecuador.

Con enfoque cuantitativo Castillo *et al.*, (2020) en la universidad Técnica de Manabí, Ecuador; realizaron un estudio con el objetivo de evaluar las características psicométricas en la construcción del cuestionario denominado con el acrónimo ACTIG (Actitud Hacia la Igualdad de Género) como medida de la actitud de los estudiantes ante la igualdad de género.

Este estudio se enmarca en el paradigma metodológico positivista, con una muestra de 290 estudiantes con el perfil de futuros profesionales de la docencia. Para ello se usaron instrumentos estructurados con base en datos en tres dimensiones: sociocultural, personal y relacional, con resultados que reflejan el ACTIG como un instrumento discriminante, de fiabilidad y validez del constructo, además de establecer variables que pueden ayudar a conseguir la igualdad de condiciones y oportunidades en el contexto universitario.

En la investigación realizada por Jimenez y Basíllica (2021) con el objetivo de evaluar el nivel de conocimiento profesional en igualdad de género del profesorado de segundo ciclo de secundaria en Santiago de los Caballeros, República Dominicana, mediante un estudio empírico realizado a través de encuestas con una población de 3,294 y una muestra de 311 docentes, así mismo se aplicó a 29 personas que pertenecen a las autoridades del Ministerio de Educación. Así mismo los resultados obtenidos indican que el profesorado muestra bajo conocimiento en igualdad de género, precaria orientación en planificación y seguimiento por parte de las autoridades, así como escasa formación en el área.

Mediante un estudio descriptivo realizado en la universidad de Alicante, España, por Miralles *et al.*, (2020) con el objetivo de explorar el grado de implementación del enfoque de género en la formación inicial de docentes desde la perspectiva del alumnado, con una muestra de a 601 docentes en formación de grado y máster (72% mujeres y 28% varones), entre edades de 24 y 31 años. Mediante el diseño y validación de la escala de Evaluación Sensible a la Formación en Igualdad de Género (ESFIG). Los resultados obtenidos indican la utilidad de la ESFIG como indicador de grado de incorporación de la PG en la docencia universitaria. Así mismo como un instrumento apto para identificar áreas de necesidad, orientar y evaluar el impacto de posibles acciones e intervenciones.

Así mismo, Verdugo (2022) con el propósito de averiguar cuál es la opinión que tiene la población universitaria española de todas las ramas de conocimiento, acerca de los estudios superiores universitarios STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) en relación con el género, con el fin de detectar estereotipos. A través de una investigación empírica y análisis cuantitativos de los datos, para su aplicación se han realizado dos estudios, ambos basados en diseños no experimentales ex-post-facto. universitaria. El primer estudio fue un piloto, realizado en 2020, con 115 personas universitarias y el segundo en 2021

mediante una revisión de instrumentos, con un cuestionario mixto para la tesis doctoral con una muestra compuesta por 2,101 estudiantes universitarios.

Las conclusiones muestran que aún persisten los estereotipos de género acerca de las titulaciones STEM, considerándolas masculinizadas y propias de los hombres. Además, las motivaciones por las cuales elegir los estudios (factores internos), los modelos y referentes en el momento de decidir qué formación cursar (influencias externas positivas).

Nacionales

En Nicaragua, Gutiérrez y Martínez (2022) realizaron un estudio comparativo sobre la situación de género en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-León, con la finalidad de determinar los procesos a realizar para lograr el cambio de accionar en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua León, así pues, reflejando el antes y el después a partir de la llegada de la Unidad de Género. universitaria. Así que la metodología empleada fue cualitativa narrativa y realizada mediante instrumentos de recolección de datos como entrevistas a la comunidad universitaria.

Uno de los resultados más relevantes es que se conocieron los mecanismos que la Unidad de Género ha puesto en práctica para el reforzamiento de la equidad e igualdad de derechos de las mujeres dentro de la institución educativa. De manera que el estudio concluye con que los trabajadores de la universidad conocen información al respecto de la Unidad de Género.

De la misma manera, Zúniga y Méendez (2019) desarrollan la percepción y manifestación de la equidad de género, en los estudiantes de la carrera de Psicología, UNAN-León. El tipo de metodología utilizada es cualitativa; aplicando el instrumento de entrevista a profundidad y el análisis de los datos se llevó a cabo

mediante los diferentes niveles de codificación. Los resultados demostraron que los estudiantes han creado sus propios conceptos sobre la equidad de género según las experiencias dentro del hogar, el contexto educativo y mediante el proceso de socialización en todos los contextos.

Al seleccionar 2 estudiantes de cada grupo, haciendo un total de 10 estudiantes, de la carrera de psicología de I a V año, 5 varones y 5 mujeres, con el propósito de centrarse en el tema de género y tomando en cuenta la opinión de un profesional con conocimientos sobre el tema.

1.2. Planteamiento del problema

La ONU (Organización de Naciones Unidas) ha liderado desde hace décadas las políticas para promover la igualdad de género, entendida como fundamento jurídico universal. El enfoque de igualdad de género en la Educación Superior responde en esencia a la escasez de ordenar los conocimientos con la realidad, aprendizajes y capacidades para que el profesional garantice su intervención y desempeño de la igualdad de género en su ambiente laboral.

Por lo tanto, la mayoría de las universidades a nivel mundial abordan la igualdad de género al aplicar un seguimiento de las tasas de solicitud, aceptación y finalización de estudios de las mujeres o cuentan con programas de acceso para mujeres, como tutorías o becas. Sin embargo, menos de dos tercios hacen un monitoreo de las tasas de graduación de las mujeres en paralelo con las de los hombres.

La presencia y participación de las mujeres en las esferas académicas y en cargos de dirección de las universidades es menor de dos quintas partes de los académicos senior incluidos profesores, decanos, catedráticos y altos cargos universitarios, y menos de un tercio de los autores de investigación son mujeres; lo que constata una importante brecha de equidad e igualdad de género a nivel académico.

Por otro lado, UNESCO-IESALC y Times Higher Education (2022), analizaron y estudiaron el rendimiento de 776 universidades de todo el mundo; parte de los resultados recopilados a través de indicadores demostraron que las mujeres estudiantes superan a los estudiantes varones en cuanto al ingreso a las instituciones y de manera similar las universidades se centran más en medir el acceso de las mujeres a la educación superior que en hacer un monitoreo de sus resultados y tasas de éxito.

Los resultados evidenciaron un patrón repetitivo en la existencia de una gran brecha de género a nivel académico, aunque la mayoría de las universidades aseguran que cuentan con políticas y servicios que apoyan el progreso y desarrollo de las mujeres en todas las esferas y dinámicas en las que se pueden desenvolver y crecer tanto estudiantes como profesionales. En cambio, las pruebas relevantes y de peso denotaron porcentajes inferiores para considerarse el nivel de progreso real y auténtico según la disminución de la brecha de equidad e igualdad de género.

Cabe mencionar que el Trabajo Social como disciplina aporta de manera significativa en favor de edificar una sociedad más justa; caracterizándose como agente dinámico del cambio y el desarrollo social continuo, así como del fortalecimiento, el crecimiento y la emancipación de las personas. En este contexto, el resultado de una transmutación social que interceda por la igualdad y equidad entre mujeres y hombres es preciso y, por tanto, la introducción de la perspectiva de género en la ejecución del profesional del trabajador o trabajadora social es apremiante para alcanzar dicho propósito.

1.3. Descripción de la realidad de la problemática

Hoy se busca promover una sociedad más justa e igualitaria desde las diferentes propuestas y políticas establecidas y ordenadas por las organizaciones regionales y mundiales y los gobiernos de cada país que velan por el funcionamiento y desarrollo de la sociedad humana. Por ello, es vital abordar temas como la equidad e igualdad de género en el contexto universitario vinculado a las relaciones experimentadas en el mismo. Y que a pesar de ser desarrollados y enseñados en todas las plataformas educativas aún falta camino por recorrer.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera se valora el desarrollo de las relaciones vinculadas a la igualdad y equidad de género en el contexto universitario FAREM-ESTELI?

1.5. Sistematización del problema

¿Cómo se caracterizan los escenarios de las relaciones vinculadas a la igualdad y equidad de género en el contexto universitario?

¿Cuál es el desarrollo psicosocial de los universitarios desde la igualdad y equidad de género?

¿Qué estrategias de intervención se puede implementar para sensibilizar a la comunidad universitaria?

1.6. Justificación

La búsqueda de igualdad y equidad de género es una parte fundamental en la que cada integrante de la sociedad debe fomentar el respeto hacia los demás, siendo los roles de género constructos sociales, lo que hace necesaria la participación equitativa e igualitaria en contextos generales para asegurar un futuro sostenible. La universidad es el campo para fortalecer el conocimiento, moldeando la base para crecer la formación de profesionales fortalecidos personal y profesional para potenciar a una sociedad firme y solidaria.

En este sentido, los estereotipos sexistas o de género son “el resultado de los procesos de categorización”, donde se identifican dos grupos sociales, de hombres y mujeres, con una atribución estereotipada de sus características; el sexismo propicia actitudes sociales más positivas o negativas, hacia uno u otro grupo social, evaluando de forma más favorable las características atribuidas a los hombres respecto de las atribuidas a las mujeres, estos como parte clave en la incidencia de desigualdades de género (García y Leva, 2008, citado por Gómez y Puello, 2022).

Por otro lado, el reto de los docentes universitarios hacia los estudiantes es inclinar estas enseñanzas en sus contenidos sobre los conflictos que surgen de la realidad, violencia de género y discriminación; el cambio de mentalidad con la función de generar sensibilización de manera que se empoderen en el tema de equidad e igualdad y con su intervención profesional generen cambios positivos en la sociedad.

Esta investigación se realiza con el objetivo de valorar las relaciones socioeducativas de la mujer en la comunidad universitaria FAREM-ESTELI vinculadas a la igualdad y equidad de género. Surge al conocer el contexto de

desigualdad entre hombres y mujeres, tanto los que ya ejercen un cargo, como los estudiantes al realizar continuamente cambios de carreras; debido a la influencia generada por la familia y la sociedad, lo que ocasiona un gran impacto a nivel emocional influyendo en la toma de decisiones que no favorecen el crecimiento personal y profesional.

Todas las personas debemos gozar de los mismos derechos y deberes, el respeto hacia la integridad y dignidad de cada uno, así mismo el poder de reconocer y fomentar cambios en la sociedad que nos permita vivir libres de estereotipos y estándares que obstruyan la educación, desde la perspectiva de género, dando paso a una convivencia pacífica e inclusiva.

Mediante este estudio se beneficiará a la comunidad universitaria y demás entidades que puedan apropiarse de la problemática, la cual es sumamente minimizada. Así mismo, desde el trabajo social, comprender la importancia de establecer medidas de intervención, accionar y orientar ante cualquier situación que se presente.

1.7. Objetivos

General

Valorar las relaciones socioeducativas de mujeres de la comunidad universitaria FAREM-ESTELI vinculadas a la igualdad y equidad de género.

Específicos

- Caracterizar los escenarios de las relaciones socioeducativas de las mujeres en la comunidad universitaria.
- Identificar los factores facilitadores y obstaculizadores del desarrollo psicosocial de las mujeres en la comunidad universitaria desde la igualdad y equidad de género.
- Elaborar una propuesta de intervención psicosocial para promover la igualdad y equidad de género.

II. Marco teórico

La fundamentación teórica está estructurada por tres categorías de estudio: Escenarios de las relaciones socioeducativas, Factores facilitadores y obstaculizadores del desarrollo psicosocial e intervención psicosocial para promover la igualdad y equidad de género; las cuales se abordan mediante conceptos específicos, lo que permite comprender a profundidad la temática abordada.

2.1. Aspectos históricos característicos de las mujeres en la universidad

La evolución de la participación femenina universitaria en Argentina ha sido notable en las últimas décadas, esta ha evolucionado marcando la vida misma de la universidad hasta el siglo XXI.

En este sentido, Palermo (1998) realizó un recorrido cronológico donde plantea que el sexo limitó en las primeras décadas de este siglo la participación de la mujer porque a partir de 1,900 se cuenta con registros a cerca de la matrícula y titulación universitaria según sexo y carrera. De modo tal que si en el quinquenio 1900-1905 sólo el 0,79% de los títulos universitarios de todas las universidades nacionales fueron otorgados a mujeres, en el quinquenio 1961-1965, los valores porcentuales habían aumentado al 28,20%.

Estos fenómenos también han sucedido en las universidades chilenas, que han experimentado diversos y profundos cambios en estas últimas décadas; donde el común denominador fue la matrícula masculina predominante desde principios de los 80 y el porcentaje femenino alcanzado en la misma época fue de 39.5 %. Sin embargo, tomó casi tres décadas para que la feminización de la matrícula llegará a 54.4% en 2019 (Colther *et al.*, 2022).

Con relación a la participación de las mujeres en la docencia su avance fue constante desde 2009 con 38.5 % al 2019 con 43.7 %, considerando una situación paritaria cuando ninguno de los dos sexos es superior al 60% ni inferior al 40% o alcanzar el 50% en los dos sexos como meta.

Así también la paridad se ha entendido como un principio que busca asegurar la igualdad entre hombres y mujeres a través de un criterio de representación balanceada en puestos de poder y/o decisión en distintas esferas de la vida política, económica y/o social (Mujeres y Constitución 2023).

De acuerdo a Romano *et al.*; (2018) en España, en el curso 2016-2017, las mujeres matriculadas en grado era el 54,87 % y egresadas fueron un 59,46%. En ese mismo año se matricularon en máster 54,36 % y se titularon 57,01 %. En cuanto a doctorado se refiere, estaban matriculadas el 49,69 % y Por su parte, el 50,4 % de las tesis doctorales concluidas pertenecían a mujeres.

Para finalizar León (2017), expone que a mediados de la década de 1970 se inicia la feminización de la matrícula universitaria en Panamá como en otros países de América Latina y El Caribe.

A continuación, en la Tabla 1 se muestra la participación de la mujer en diferentes países de Latino América y España.

Tabla 1 Participación de las mujeres en los diferentes espacios universitarios

País	Matriculación Feminizada			Participación de la mujer en la Docencia			Master		Doctorado	
	Años	Inicio Matricula H/ M	Total Mujeres %	X	x	x	x	x	x	x
Argentina	1900	1,378 11	0,79 %							
	1941	15,196 2,824	15.67%	x	x	x	x	x	x	x
	1965	H 41501 M 11705	Graduados mujeres % 28,20 %	x	x	x	x	x	x	x
	2023	Matricula Mujeres 62.6%	Graduadas Mujeres % 63.5 %	Año 2023	Mujeres 50.9 %	Mujeres % 50.9 %	x	x	X	x
3ra sección										
España	2015	-Hombres 579.443 -Mujeres 704.598	Inicio Mujeres % 54,87 %	Año	H/M	Inicio Mujeres %	Matricula -Hombres 86.782 -Mujeres 103.361	Inicio Mujeres % 54,36 %)	Matricula -Hombres 36.011 -Mujeres 35.537	Total Mujeres % 49,69 %
	2016	Graduados -Hombres 75.617 -Mujeres 110.922	Final Mujeres % 59,46 %	Año	-Hombres -Mujeres	Final Mujeres %	Graduados -Hombres 42.733 -Mujeres 56.680	Final Mujeres % 57,01 %	Graduados -Hombres 9.945 -Mujeres 10.104	Total Mujeres % 50,4 %
				Año 2008	Titularidades Cátedras Ayudantías	37% 47% 15 %	x	x	x	x
2da sección										
Chile	1985	Matricula H / M 130.331	Total Mujeres % 39,5%	Año 2009	H/M 56.410	Total Mujeres % 38.5%	x	x	x	x
	2019	Graduados H / M 737.903	Final Mujeres % 54,4%	Año 2019	Hombres /Mujeres 74,138	Total Mujeres % 43,7%	x	x	x	x
4ta sección										
Panamá	2015	Matricula -Hombres 39.3 % -mujeres 60.7 %	Final Mujeres % 60.7 %	Año 2015	-Hombres 52.9 %	-Mujeres 47.1 %	x	x	x	x
		Graduados -Hombres 33.9 % -Mujeres 66.1 %	x	X	x	x	x	x	x	x

Revolución de las mujeres

La revolución de las mujeres según Gamba (2008), empieza al participar en importantes acontecimientos históricos de los últimos siglos como el Renacimiento, las Revoluciones Socialistas y la Revolución Francesa ideología igualitaria y racionalista y a las nuevas condiciones de trabajo surgidas a partir de la Revolución Industrial, momentos en que el movimiento de las mujeres empieza a tener finalidades más precisas hacia la búsqueda de crear conciencia y condiciones para transformar las relaciones sociales y lograr la igualdad entre las personas. Por consiguiente, diferentes precursoras marcaron la pauta a seguir para lograr el objetivo del movimiento.

Entre ellas, Mary Wollstonecraft que nació en 1,757 en Inglaterra, fue una escritora y filósofa inglesa. En su obra Vindicación de los derechos de la mujer (1792), argumenta que las mujeres no son por naturaleza inferiores al hombre, sino que parecen serlo porque no reciben la misma educación, y que hombres y mujeres deberían ser tratados como seres racionales (España, 2023).

En este sentido, el mismo autor refiere que, con esta obra estableció las bases del feminismo liberal movimiento que nació previo al comienzo del siglo XX; así mismo la defensa de Wollstonecraft de la igualdad para la mujer y sus críticas a la feminidad convencional fueron creciendo en importancia y la convirtió en una de las mujeres más populares de Europa de la época. Hoy en día, es considerada como una de las figuras fundacionales de la filosofía feminista

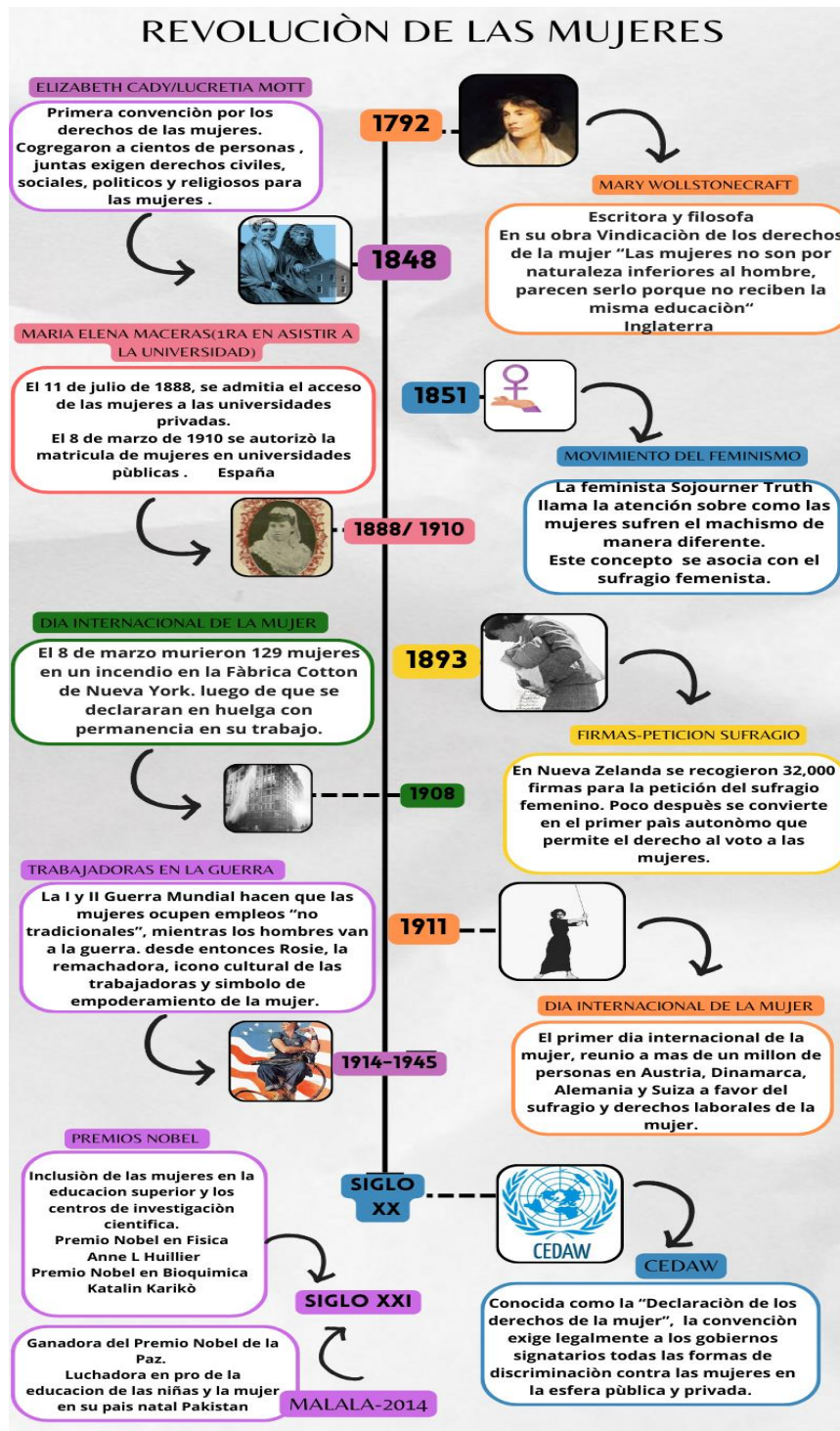
Siguiendo la ola de transformación, María Maseras, solicitó una licencia al Rey Amadeo I de Saboya, para poder estudiar y en 1882 fue la primera mujer en matricularse en la universidad en España, y estudiar medicina, pero la Real Orden sólo le permite estudiar, pero obtener el título oficial, por lo que no puede ejercer (Vila, 2023).

De la misma manera, la nicaragüense Concepción “Conchita” Palacios (1893-1981), la primera centroamericana quien ejerció la medicina para lograrlo tuvo que pasar por varios retos. Se convirtió, así en la primera mujer incorporada al sector estudiantil del centro de educación superior UNAN-LEON, donde soportó discriminación y bullying, tanto de compañeros de estudios como de docentes (Rodríguez, 2019).

Continuando con la idea del mismo autor, el hostigamiento social llegó a ser de tal magnitud que, no obstante, su fuerte convicción feminista, la nicaragüense optó por trasladarse a México, donde ingresó en diciembre de 1921, a la Escuela Nacional de Medicina, en la capital de ese país. De regreso en Nicaragua donde recibió en 1980, el Doctorado Honoris Causa de la UNAN. En Managua, funciona el Complejo “Concepción Palacios” del Ministerio de Salud, centro asistencial así nombrado en homenaje de la primera médica nicaragüense y que es popularmente conocido como “El Conchita”.

A como se muestra en la Figura 1 la línea de tiempo de las precursoras del movimiento:

Figura 1 Revolución de las mujeres



Fuente: Adaptado de Red (2008)

Las mujeres en la universidad del siglo XXI

Mediante el incremento exponencial en la participación de las mujeres en el Sistema de Educación Superior (SES) durante el siglo XXI, se ha llegado a superar la participación masculina en el pregrado y en algunos niveles del posgrado, lo que ha permitido que sea emitido el término “feminización de la educación superior” o “feminización del campo educativo” (Fuentes, 2016, citado por Castañeda, 2021).

Por otro lado, Palermo (1998) afirma que el acceso de las mujeres a la universidad se relaciona con la distribución de poder. El mayor nivel de educación, modifica el comportamiento de las mujeres tanto en el ámbito familiar como en el profesional, el cual es considerado como un espacio de fortalecimiento y de modificación de conductas, que influyen en diferentes ámbitos de su desarrollo.

Inclusión de mujeres en la universidad

Como expresa Panaia (2014) la mujer tiene tanta participación como el hombre en la formación en los diferentes ámbitos educacionales y sobre todo al universitario, pero la distribución por carreras de ambos sexos es muy diferente. Las mujeres optan por carreras relacionadas con las humanidades, la educación o ciencias de la salud en mayor medida.

A su vez, el mismo autor manifiesta que las carreras que se encuentran dentro del abanico de las “duras”, como las ingenierías, siguen siendo poco elegidas por las mujeres, manteniéndose como un reducto mayoritariamente masculino. No obstante, la tendencia histórica se ha ido revirtiendo y cada vez más aumenta la participación femenina, especialmente en algunas especialidades de las ingenierías. Sin embargo, hay pocos estudios que ahonden en esta problemática.

Participación proactiva de mujeres

En este sentido, la proactividad implica participar y cambiar historias en busca de la igualdad. Así mismo, Benhumea (2022) expresa que, al hablar de la participación proactivas de las mujeres en los cambios trascendentales dentro de la sociedad, es necesario voltear a nuestro pasado. No podemos ser indiferentes a su paso por la historia y a su importancia en el desarrollo y la construcción de los derechos humanos, porque a través de los siglos las mujeres han luchado y conquistado distintos ámbitos sociales, convirtiéndose en protagonistas y dejando de ser sólo espectadoras.

En el ámbito universitario la participación de las mujeres en el sistema de educación superior es un fenómeno reciente si consideramos la trayectoria histórica de las universidades, ya que sólo desde finales del siglo XVIII se les permitió ingresar como estudiantes universitarias y desde mediados del siglo XIX a participar como profesoras e incluso en algunos países y momentos existió la prohibición expresa de desarrollar ambas actividades (Flecha-García y Palermo 2019, citado por Colther et al., 2022).

Desafíos de la mujer en la universidad

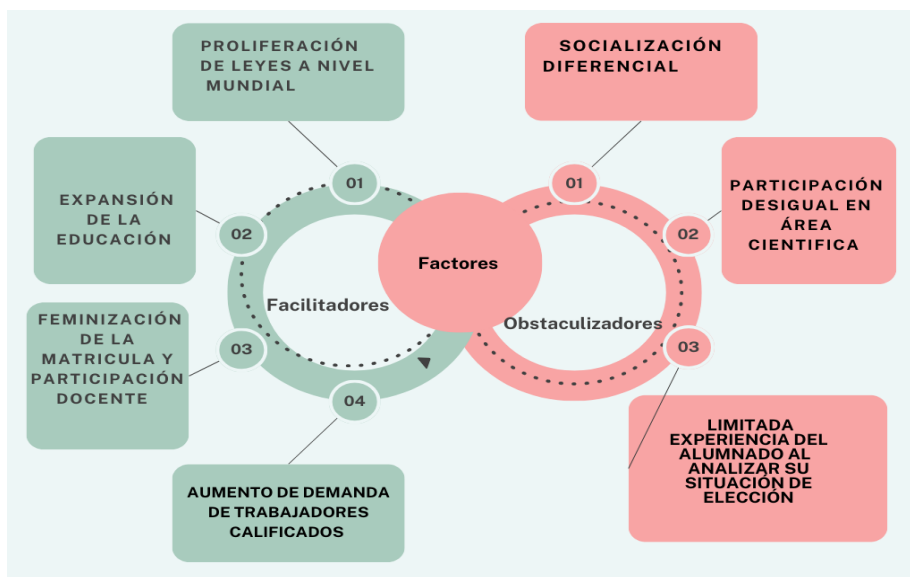
Por su parte UNESCO, 2014 citado por Ramos (2020), establece que dos son los desafíos que las universidades enfrentan en el marco de la Agenda 2030. Por un lado, formar profesionales capaces de proponer soluciones, fundamentadas en principios de sostenibilidad o en perspectiva de la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) a los problemas que encontrarán en su desempeño profesional futuro, mientras que el segundo desafío trata de incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en ese mismo proceso de formación como una palanca para trabajar todos los aspectos de la sostenibilidad y como contribución, al mismo tiempo, al alcance e implementación de estos objetivos.

Para comprender los diferentes desafíos a los que se enfrentan comúnmente las mujeres en el contexto universitario que se debe analizar "El capitalismo académico" el cual refleja los comportamientos, cambios y procesos que guían a la educación superior hacia un escenario donde predomina la lógica del mercado en los niveles macroestructurales, organizacionales e individuales (Sigahi y Saltorato, 2019, Citado por Araneda-Guirriman y Sepúlveda-Páez, 2021).

2.2. Factores facilitadores y obstaculizadores de las relaciones

Los factores facilitadores y obstaculizadores de las mujeres en el contexto universitario están precedidos por acontecimientos claves, según lo abordan diferentes autores, mediante los siguientes aspectos que se muestran a continuación en la Figura 2:

Figura 2 Factores facilitadores y obstaculizadores



Fuente: Adaptado de ODS (2023).

Factores Facilitadores

En este sentido, la proliferación de leyes y reglamentos, basados en los estatutos de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de la Corte Internacional de Justicia entre ellas está la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, cuyo objetivo estratégico ha sido facilitar la participación de las mujeres en programas de formación profesional en ciencia y tecnología para potenciar su papel en la sociedad (Objetivos de Desarrollo Sostenible , 2023).

Siguiendo la misma línea, el mismo autor refiere que, dentro del marco de los ODS, se creó el ODS 5, el cual pretende facilitar a las mujeres y niñas el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas

En consecuencia, los Estados de bienestar han evolucionado y han adoptado políticas y alineamientos más orientadas hacia la familia. Es por ello, que Nicaragua crea en 2008 la Ley de Igual de Derechos Y Oportunidades busca promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres (FAO, 2022).

Factores Obstaculizadores

Por su parte, la limitada experiencia del alumnado en el momento de analizar su situación de elección se deja llevar por el azar o la improvisación, donde no se aprecia la trascendencia de esta elección, que marca el desarrollo vital futuro de la persona La Socialización diferencial, es una división social del trabajo y elección de profesión a desarrollar entre hombres y mujeres, con una tendencia a elegir, ocupar y desenvolverse profesionalmente en puestos de trabajo asignados por estereotipos o roles de género (Caceres *et al.*, 2017).

Aunque la igualdad de género ha sido uno de los temas centrales de las Naciones Unidas. En el ámbito de la ciencia aún perduran notables índices de desigualdad (Dataala , 2023).

Igualdad y equidad de género en el escenario de la comunidad universitaria

Desde la posición de Baute *et al.*; (2017), la igualdad y equidad de género en la educación superior, establece argumentos que destacan por su impacto en el crecimiento social. académico. Además, describen los procesos que surgen desde la percepción de hombres y mujeres en el mundo académico. Las investigaciones realizadas desde un enfoque de género posibilitan conocer los cambios que han modificado los espacios sociales y ponen de manifiesto cómo en las universidades se reproduce la desigualdad de género.

Al respecto, Carrasco (2019) señala que, si bien las universidades son espacios en donde se discute y se hace la mayor cantidad de análisis sobre las desigualdades entre hombres y mujeres, continúan rezagadas y con una gran cantidad de obstáculos institucionales para transversalizar un enfoque de género; advierte que, en estos recintos la igualdad y equidad de género se antoja todavía como un paradigma con pendientes difíciles de superar y con grandes resistencias para su incorporación.

Inclusión formativa de la perspectiva de género en la universidad

Por su parte, Donoso-Vázquez y Velasco-Martínez (2013) afirman que la perspectiva de género hace referencia al posicionamiento crítico para el análisis de la dimensión crítica/evaluativa de la normatividad heterosexual y patriarcal que sustenta todo el sistema social y en el que el género es un principio de jerarquización de espacios, recursos materiales, económicos, públicos e ideológicos.

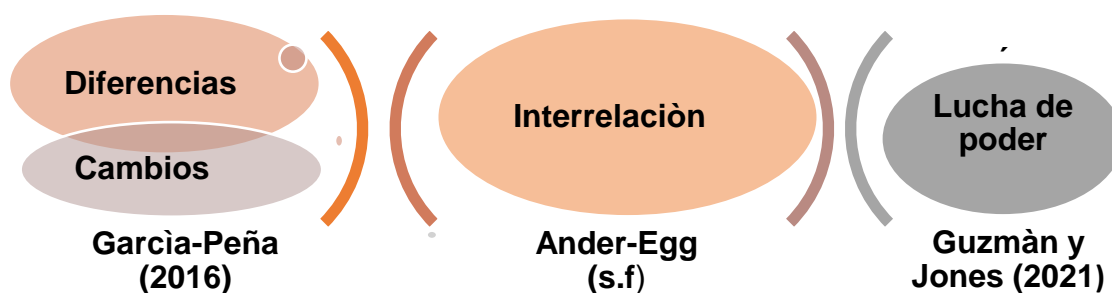
En este sentido, la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria requiere de formación específica del personal docente, de recursos bibliográficos, didácticos y metodológicos, del conocimiento del trabajo acumulado, muy especialmente de la voz y experiencia de colegas que vienen incluyendo la perspectiva del género en su docencia universitaria (Vernà et al.; 2014).

De acuerdo con García-Holgado *et al.*; (2020) se debe visibilizar que, en el contexto universitario, los estudiantes deben recibir formación sobre igualdad y equidad, aún faltan guías metodológicas sobre cómo introducir estos principios en las prácticas docentes y ejemplos de cómo llevar a cabo actividades educativas con perspectiva de género en las diferentes disciplinas universitarias. Aunque este tema debe ser abordado en todas las áreas del conocimiento.

Género

El género sigue siendo un factor definitivo en el proceso de realización en diferentes aspectos, de esta manera, abordado por 3 autores que a continuación se detallan en la Figura 3:

Figura 3 Autores que abordan temáticas de género



Según García-Peña (2016) el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, las cuales se basan en las diferencias percibidas entre los sexos, y el género es una forma primaria de las relaciones simbólicas de poder.

Los cambios en la organización de las relaciones sociales siempre corresponden a cambios en las representaciones del poder, pero la dirección del cambio no es necesariamente única.

Por su parte Ander-Egg (s.f) define género como la Interrelación de creencias rasgos, sentimientos, valores que permiten diferenciar a los hombres de las mujeres apartar de un proceso de construcción social.

El concepto de género cuestiona como la sociedad tal y como se encuentra conformada, desde un punto de vista masculino se ha minimizado a las mujeres y los aportes de estas en muchas esferas de la vida social, asociados a la distribución de responsabilidades dentro de una lucha de poder (Guzmán & Jones, 2021).

Por otro lado, el género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar (OMS, 2023).

Igualdad de género

Según la UNESCO citado por Cerezo (2020) establece que la igualdad de género puede entenderse como la existencia de igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres, tanto en las esferas de la vida privada y pública. En la actualidad se reconoce este término como eje fundamental del desarrollo sostenible, haciendo énfasis en el ODS5 (Igualdad de género y empoderamiento de la mujer) como parte del camino que se necesita recorrer para cumplir con la Agenda 2030.

De igual importancia, la búsqueda de la igualdad de género constituye un elemento central de visión de sostenibilidad dentro de la cual, cada individuo desempeña un papel importante, por lo tanto, el estado debe fortalecer la igualdad de género como objetivo de protección y restitución de los derechos conforme a los principios de igualdad y no discriminación. Es una estrategia de desarrollo, no implica identidad entre hombres y mujeres sino igual valoración, igualdad de derechos, de responsabilidades y de oportunidades para mujeres y hombres en el desarrollo (Moreno *et al.*; 2020).

Equidad de género

Para Coreas, *et al.*; (2010) la equidad de género es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas, se refiere a la justicia necesaria para ofrecer el acceso y el control de recursos a mujeres y hombres por parte del gobierno, de las instituciones educativas y de la sociedad en su conjunto.

Es importante destacar que Nicaragua ocupa la quinta posición a nivel mundial en materia de equidad e igualdad de género, según el informe de brecha de género global del foro económico mundial (WEF) de 2018, siendo el país mejor clasificado en las Américas. El país supera a Naciones llamadas de primer mundo pues la participación económica, la oportunidad, los logros educativos, el acceso a la salud y el empoderamiento político han sido claves para que la mujer nicaragüense avance en su desarrollo personal, familiar y comunitario (Moreno *et al.*; 2020).

Desigualdades

Las desigualdades en la matrícula en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, las llamadas áreas de estudio STEM, donde se observa una marcada infrarrepresentación de las estudiantes en la mayoría de los países, tiene

entonces una estrecha vinculación con la infrarrepresentación de las investigadoras en estos campos. A continuación, en la Tabla 2 se adjuntan los datos de mujeres investigadoras en áreas de estudio STEM en las diferentes regiones del mundo (Viera *et al.*, 2021).

Tabla 2 Porcentaje de mujeres investigadoras

Mujeres investigadoras en áreas de estudio STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)	
Región	Promedio mujeres
Asia Central	48.50%
Latam y Caribe	45.80%
Estados Árabes	30.09%
Europa central y oriental	32.09%
América del Norte y Eu occidental	31.10%
África Subsahariana	25.00%
Oriente de Asia y el Pacífico	24.30%
Asia Meridional y Occidental	23.10%
Excepciones	
Myanmar (más alto)	76%
Chad (más bajo)	4%

Fuente: Adaptado de Viera *at al.*; (2021)

Elección de carreras según género

Según Cáceres *et al.*, (2017) expresan que en el momento de tomar la decisión por cual carrera optar los estudiantes, presentan limitada experiencia y se dejan llevar por el azar o la improvisación confirmando que los hombres eligen carreras que se relacionan con las características de su rol masculino (dominio sobre los demás, estatus social, motivación extrínseca, valoración de recompensas externas, estabilidad económica).

De acuerdo a Salas (2022) las mujeres se afianzan más hacia su estereotipo femenino, eligiendo carreras que se asocian más a este rol (enfermería, farmacia, docencia, ciencias jurídicas y de salud entre otras.), donde destaca el cuidado y preocupación por los demás, así como el intento de compatibilizar las tareas domésticas y la vida laboral aludiendo a motivos intrínsecos (vocación y ayuda a los demás). A continuación, en la Tabla 3 y 4 se detallan datos porcentuales de elección de carreras:

Tabla 3 *Porcentaje de elección de carreras por género*

Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
Psicología	62%	Ing., Civil, Industrial	68%
Enfermería	81.40%	Ing., Civil plan común	72%
Trabajo Social	78%	Ing., Civil Computación	84%
Medicina Veterinaria	74%	Ing., Computación	82%

Fuente: Adaptado de Salas (2022)

Tabla 4 *Porcentaje de selección de carreras por enfoque de género*

Elección de carrera desde un enfoque de género	
Carreras	Porcentaje mujeres
Ciencias Sociales y jurídicas	60%
Artes y Humanidades	61%
Ciencias de la Salud	69.40%
Ciencias	51.20%
Ingeniería y Arquitectura	25.80%

Fuente: Adaptado de Cáceres *et al.*; (2017)

Tendencias cambiantes

Sin embargo, existen tendencias cambiantes así lo expresa Gaceta (2023) ya que los datos porcentuales demostrados en el cuadro siguiente, se observa como las mujeres optaron por carreras que por elección género son más elegidas por los hombres. Como se detalla en la siguiente Tabla:

Tabla 5 *Tendencias cambiantes en la selección de carreras por género*

Tendencias Cambiantes			
Carreras	Porcentajes Mujeres		Porcentajes Hombres
Arquitectura	56%		44%
Artes Visuales	26%		74%
Física	56%		44%
Bibliotecología y estudios de la información	35%		65%
Biología	40%		60%
Bioquímica diagnóstica	37%		63%
Ingeniería Geomática	71%		29%
Ciencias ambientales	35%		65%
Ingeniería civil	79%		21%
Ciencias de la tierra	35%		65%

Fuente: Adaptado de Gaceta (2023)

2.3. El Trabajo Social y la intervención psicosocial para igualdad y equidad de género

De acuerdo con Jiménez y Monge (2015) la visión de género en el Trabajo Social, tiene como eje explicar la acción humana como un producto con base en un sentido subjetivo, donde hay relaciones de poder entre los géneros. A su vez basándose en el enfoque de derechos humanos, estableciéndose como un factor

que debe estar presente y es necesario implementar desde nuestro quehacer profesional.

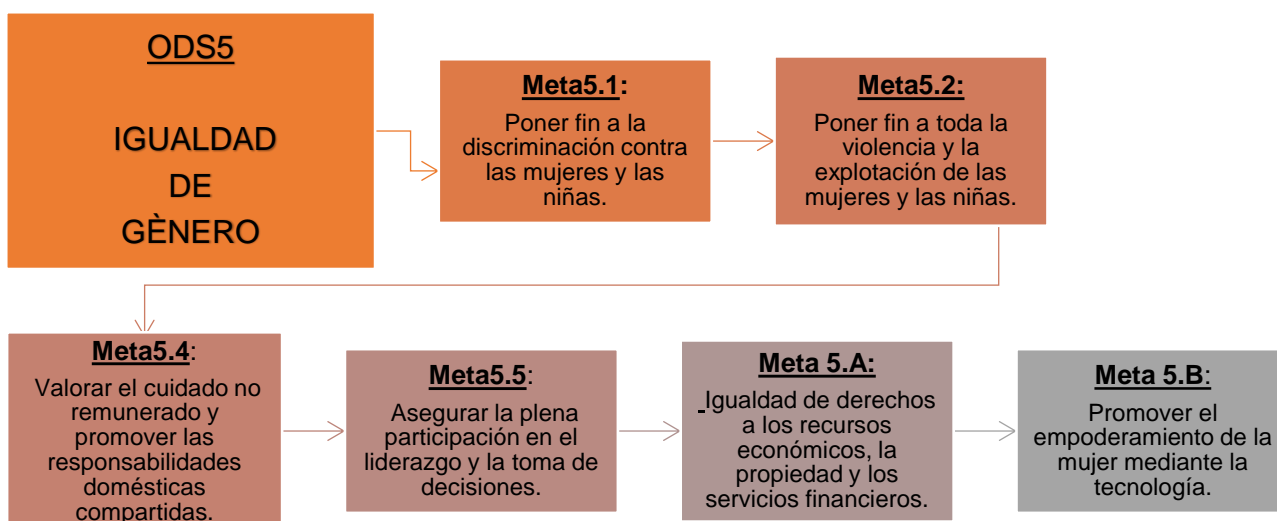
Desde esta posición, los mismos autores argumentan que el enfoque de género se cataloga como una perspectiva que se implementa actualmente en Trabajo Social, siendo aplicado dependiendo del área a intervenir y de la naturaleza de la institución con la cual se trabaje. Esta labor viene a complementarse con la utilización de las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) para lograr una mejor valoración de la profesión y de las funciones que se pueden desarrollar y no seguir reproduciendo conductas violentas y relaciones de dominación.

2.4. Estrategias para promover la igualdad y equidad de género.

En su abordaje, Ramos (2020) indica que la educación es valorada como un medio crucial de apoyo y aceleración de la capacidad global para implementar los ODS. globales. Así, las IES, a través de sus diversas actividades y modalidades educativas y de aprendizaje, tienen un papel importante para alcanzar los ODS desarrollando «soluciones sostenibles» mediante un plan de estudios que responda a estos objetivos globales.

De este modo, el mismo autor argumenta que en el siglo XXI son muchos los objetivos y los aspectos que faltan por alcanzar y adaptar para lograr una verdadera igualdad de género en toda la sociedad. Un objetivo importante a promover y desarrollar es el ODS 5 “Igualdad de género”, que recibe el segundo lugar respecto al alto nivel de atención en el ámbito de la docencia, con un buen trabajo establecido; el cual se muestra en la siguiente Figura 4:

Figura 4 Metas de ODS5 de la Agenda 2030



Fuente: Tomado de Rodríguez *et al.* (2023)

2.5. Marco legal y jurídico del país

En Nicaragua se cuenta con el Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza (2021), desde donde se encaminan diversas políticas sociales, como medio a profundizar la igualdad y equidad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Desde 2007, el Gobierno ha impulsado un sólido Modelo de Equidad y Complementariedad de género, a través de acciones nacionales que contribuyen al buen vivir de las de las familias nicaragüenses, con justicia social y respeto a los derechos humanos; en este sentido se reconoce en las Mujeres su rol estratégico en el desarrollo humano del país.

Por ello, fomenta su protagonismo, empoderamiento, autonomía y creatividad emprendedor, para alcanzar una vida digna, brindándole una atención integral y articulada desde todas las instituciones del Estado y del Gobierno. En este sentido, el país cuenta con un marco jurídico y normativo que garantiza los derechos

humanos de las Mujeres, y el desarrollo permanente de planes, programas y proyectos dirigidos a fortalecer el empoderamiento y protagonismo de las mujeres.

De igual importancia, el Gobierno reconoce en las Mujeres su rol estratégico en el desarrollo humano del país. Por ello, fomenta su protagonismo, empoderamiento, autonomía y creatividad emprendedora, para alcanzar una vida digna, brindándoles una atención integral y articulada desde todas las instituciones del Estado y del Gobierno.

En este sentido, el país cuenta con un marco jurídico y normativo que garantiza los derechos humanos de las Mujeres, y el desarrollo permanentemente de planes, programas y proyectos dirigidos a fortalecer el empoderamiento y protagonismo de las mujeres.

El Gobierno implementa una Política de Género que fomenta la participación de la mujer en la construcción de una sociedad más justa y con desarrollo socioeconómico. Para ello, seguiremos invirtiendo en áreas sensibles como educación, salud, vivienda, trabajo, seguridad, producción y créditos para las Mujeres.

Plan Nacional De Lucha Contra La Pobreza Y Para El Desarrollo Humano 2022-2026

Vamos a consolidar y ampliar la gestión institucional, para seguir restituyendo derechos a más mujeres, en más comunidades, en todos los sectores; sobre la base de la coordinación, comunicación y alianzas institucionales y territoriales, que permita cerrar la Brecha de Género en 2030, como lo pronostica el Foro Económico Mundial.

Del mismo modo, se consolidará y ampliará la gestión institucional, para seguir restituyendo derechos a más mujeres, en más comunidades, en todos los sectores; sobre la base de la coordinación, comunicación y alianzas institucionales y territoriales, que permita cerrar la Brecha de Género en 2030, como lo pronostica el Foro Económico Mundial, Política de Género fundamentado en los preceptos de la Constitución Política, nuestras Leyes y los Acuerdos Internacionales en materia de género y derechos humanos.

Específicamente, profundizaremos en lo siguiente:

- Incrementaremos el protagonismo consciente de las mujeres en el Desarrollo Humano Sostenible, con la participación de 96,291 mujeres en el Modelo de Economía Creativa, a través de procesos de formación, capacitación y prácticas que desarrollen su protagonismo, talentos humanos, espíritu innovador, capacidad de gestión y autonomía en la lucha contra la pobreza.
- Con el Programa Usura Cero colocaremos 800,000 créditos otorgados a 738,500 protagonistas a nivel nacional, para desarrollar sus negocios y emprendimientos, por un monto de C\$7,000 millones.
- Capacitaremos a 48,146 mujeres para afianzar saberes y habilidades en liderazgo protagónico y estratégico, para incidir de mejor manera en los espacios comunitarios, políticos y gremiales.

La ley Numero 779, LEY INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES Y DE REFORMAS A LA LEY No. 641, “CÓDIGO PENAL”.

A continuación, se detallan los siguientes artículos que abordan la temática estudiada:

Art 1. Objeto de la Ley La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que se ejerce hacia las mujeres, con el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y garantizarle una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación; establecer medidas de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y prestar asistencia a las mujeres víctimas de violencia, impulsando cambios en los patrones socioculturales y patriarcales que sostienen las relaciones de poder.

Art. 4. Principios rectores de la Ley Los principios rectores contenidos en el presente artículo, se establecen con el fin de garantizar la igualdad jurídica de las personas, conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por la República de Nicaragua:

a) Principio de acceso a la justicia: Las Instituciones del Estado, operadores del sistema de justicia y las autoridades comunales deben garantizar a las mujeres, sin ninguna distinción, el acceso efectivo a los servicios y recursos que otorgan, eliminando todo tipo de barreras y obstáculos de cualquier índole que impidan este acceso.

e) Principio de igualdad real: Toda actuación del sistema de justicia procurará alcanzar la igualdad de las personas sin distinción alguna por razones de género, edad, etnia y discapacidad. Asegurando el respeto y tutela de los derechos humanos, tomando en cuenta las diferencias culturales, económicas, físicas y sociales que prevalecen entre sí, para resolver con criterios de igualdad.

f) Principio de integralidad: La protección de las mujeres que viven violencia requiere de atención médica, jurídica, psicológica y social de forma integral y oportuna para detectar, proteger y restituir derechos.

l) Principio de plena igualdad de género: Las relaciones de género deben estar basadas en la plena igualdad del hombre y la mujer, no debiendo estar fundadas en una relación de poder o dominación, en la que el hombre subordina, somete o pretende controlar a la mujer.

m) Principio de protección a las víctimas: Las víctimas de los hechos punibles aquí descritos tienen el derecho a acceder a los órganos de justicia de forma gratuita y deberán ser atendidas de forma expedita, sin dilaciones indebidas o formalismos inútiles y obtener una resolución en los plazos establecidos por la Ley, sin menoscabo de los derechos de las personas imputadas o acusadas.

Art.8. Formas de violencia contra la mujer; en cualquiera de sus formas y ámbito debe ser considerada una manifestación de discriminación y desigualdad que viven las mujeres en las relaciones de poder, reconocida por el Estado como un problema de salud pública, de seguridad ciudadana y en particular:

a) Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

c) Violencia en el ejercicio de la función pública contra la mujer: Aquella realizada por autoridades o funcionarios públicos, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar, denegar o impedir que las mujeres tengan acceso a la justicia y a las políticas públicas.

d) Violencia laboral contra las mujeres: Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, salario digno y equitativo, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, esterilización quirúrgica, edad, apariencia física, realización de prueba de embarazo o de Virus

de Inmunodeficiencia Humana VIH/SIDA u otra prueba sobre la condición de salud de la mujer.

Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Además, incluye el hostigamiento psicológico sistemático sobre una determinada trabajadora para lograr su exclusión laboral.

Art.15. Violencia laboral Quien impida o limite el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres, a través del establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio, prueba del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH/SIDA) o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculice o condicione el acceso, salario, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres, será sancionado con cien a trescientos días multa.

Art.16. Violencia en el ejercicio de la función pública contra la mujer. Quien, en el ejercicio de la función pública, independientemente de su cargo, doloso, retarde, obstaculice, deniegue la debida atención o impida que la mujer acceda al derecho a la oportuna respuesta en la institución a la que acude, para gestionar algún trámite relacionado con los derechos de esta Ley, será sancionado con pena de doscientos a quinientos días multa e inhabilitación especial en el ejercicio del cargo de tres a seis meses. Sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que correspondan.

Si los actos anteriores se cometen por imprudencia la pena será de cien a doscientos días multas e inhabilitación del cargo por un período máximo de tres meses. Si por las conductas señaladas, se ponen en peligro la vida e integridad de la mujer, la pena será de seis meses a un año de prisión e inhabilitación especial para ejercer el cargo por el mismo período.

III. Matriz de categoría y subcategorías

Objetivos Específico	Categoría	Definición de Categoría	Sub-Categoría	Técnicas de Recolección de información	Informantes / Participantes	Instrumentos
Caracterizar los escenarios de las relaciones socioeducativas de las mujeres en la comunidad universitaria.	Escenarios de las relaciones socioeducativas	Los lugares en donde se desarrollan los diferentes sucesos, acontecimientos e interacciones de las mujeres en la comunidad universitaria. De acuerdo a Ezequiel Ander-Egg (2017) Escenario: Conjunto de circunstancias que rodean a una persona, un suceso o un territorio. También es aquello que describe una situación pasada presente y futura de la trayectoria de cuantos intervienen en su proceso.	-Espacios universitarios -Aulas de clases - Actividades extracurriculares -Espacios deportivos -Lugares de descanso. -Clínica psicosocial	encuestas abiertas	Comunidad universitaria	- ¿Ha vivenciado situaciones que reflejan la discriminación hacia la mujer al optar a algún puesto de trabajo? ¿Si es sí, argumente su respuesta? -Menciones factores positivos que le hayan permitido desenvolverse y desarrollarse en el aula de clase por ser mujer/por ser hombre. - ¿Ha experimentado usted, momentos o situaciones en donde se sintió excluido por su género: mujer/hombre? Si su respuesta es sí, especifique en que área de la universidad. - ¿Considera que la universidad es un espacio donde se ponen en práctica actitudes que promueven la igualdad y equidad de género? -Cree usted que las mujeres participan en los deportes que practican en la universidad <ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - Nunca
Identificar los factores facilitadores y obstaculizadores del desarrollo psicosocial de las mujeres en la comunidad universitaria desde la igualdad y equidad de género.	Factores facilitadores y obstaculizadores del desarrollo psicosocial	-Aspectos positivos y negativos positivos a los que se enfrentan las mujeres en el contexto universitario que conllevan al desarrollo óptimo o en caso contrario la obstrucción de su evolución. -Factor: Elemento, causa o concausa que, unido a otras participa en el desarrollo o la constitución de un fenómeno, o contribuye a un afecto. Agente, causa o circunstancia que influye para producir una situación o resultados determinados. Causa, determinante o condición necesaria de un acontecimiento o cambio.	-Factores positivos - igualdad y equidad en las oportunidades para optar a diferentes cargos - igualdad de oportunidades en la selección de carreras a cursar. - Becas académicas. -acceso a diferentes cursos y capacitaciones Factor negativo -influencia cultural en toma de decisiones.	encuestas abiertas	-Comunidad Universitaria	-Las mujeres de la comunidad universitaria cuentan con conocimientos para llevar a cabo su trabajo en temas organizativos y de cooperación. Esplique ¿Por qué? ¿Cuáles cree usted que son esos conocimientos para llevar a cabo su trabajo? - ¿Cómo se incluye el enfoque de género dentro de las aulas de clase en la universidad? - ¿A quiénes afecta más las desigualdades de género entre mujeres y hombres? Y ¿Quién provoca esas desigualdades? - ¿Las mujeres muestran más actitudes competitivas? - ¿Ha optado usted por becas estudiantiles y cree que ha sido afectada/o por ser mujer/hombre? Argumente su respuesta. -El rendimiento académico de las mujeres es mejor en la carrera de: <ul style="list-style-type: none"> - Contaduría pública y finanzas - Psicología - Trabajo social

						<ul style="list-style-type: none"> - Ingeniería en sistemas - Diseño grafico - Todas las anteriores - Otro: <p>-El rendimiento académico de los hombres es mejor en la carrera de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contaduría pública y finanzas - Psicología - Trabajo social - Ingeniería en sistemas - Diseño grafico - Todas las anteriores - Otro: <p>- ¿De qué manera la universidad promociona las carreras a estudiantes de nuevo ingreso?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Videos - Volantes - Portal digital - Todas las anteriores - Ninguna de las anteriores - otro <p>-Las mujeres no deberían de optar por una carrera universitaria</p> <ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo - En desacuerdo - Ninguna de las anteriores <p>-La divulgación de noticias sobre logros en deportes es mayor en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hombres - Mujeres - Ambos <p>-Escriba 3 palabras que se le vienen a la mente al escuchar el término equidad de género.</p> <p>-Escriba 3 palabras que se le viene a la mente al escuchar el término igualdad de género.</p> <p>➤ Historia Universitarios ¿Por qué Martha no obtuvo el puesto de trabajo?</p>
--	--	--	--	--	--	--

					Historias extrañas de Happe	<p>➤ Historia dinámica familiar ¿Por qué la familia de Andrés le sugiere que se quede con la custodia de sus hijos?</p>
Elaborar una propuesta de intervención psicosocial para promover la igualdad y equidad de género en la comunidad universitaria de FAREM-ESTELI.	Intervención psicosocial para promover la igualdad y equidad de género	<p>-Intervención social: Proceso sistemático y coherente que se lleva a cabo frente a problemáticas sociales no resueltas, que se desarrolla a través de acciones con carácter de educar y generar procesos organizativos, que llevan implícitos una ideología orientada fundamentalmente a la modificación y transformación de las maneras de ver, actuar y sentir de los individuos en su inserción social. Existe modalidades de intervención, ya sea desde arriba, por medio de organismos de planificación y del orden institucional o desde abajo, propiciada por las organizaciones comunitarias de base. (Heinz. K. 2001:79).</p> <p>Proceso en el que se enfrentan problemáticas no resueltas en el contexto universitario, a través de acciones para producir cambios positivos, así mismo desarrollen alternativas capaces de identificar la raíz de sus conflictos internos de la mano con posibles soluciones actuando desde su independencia emocional y esto permita la inserción social desde la igualdad y equidad de género.</p>	<p>-Talleres que aborden las diferentes problemáticas desde el enfoque de la equidad e igualdad de género. -Jornadas de sensibilización que promuevan el desarrollo psicosocial de las mujeres dentro del contexto universitario</p> <p>. Grupos de Auto ayuda . Crecimiento personal</p> <p>. Desarrollo de habilidades. . Procesos cognitivos conductuales. -Ética -Estética -Física</p>	-encuestas abiertas	- Comunidad Universitaria	<p>-Le gustaría participar en talleres que promuevan la igualdad de género en la universidad? ¿Por qué?</p> <p>- ¿Conoce la ruta del acceso a la justicia ante cualquier forma de discriminación hacia las mujeres?</p> <p>- ¿Cómo se puede seguir trabajando para reforzar la igualdad y equidad de género?</p> <p>- ¿Cómo actúa ante situaciones de desigualdad de género en la universidad?</p> <p>- ¿Ha tenido acceso a cursos y capacitaciones que promuevan su desarrollo personal desde el enfoque de igualdad y equidad de género?</p>

IV. Diseño Metodológico

La presente investigación se desarrolla y se centra en analizar las relaciones de las mujeres vinculadas a la igualdad y equidad de género en el contexto universitario FAREM-ESTELÍ, en el segundo semestre del año 2023.

4.1. Enfoque filosófico de la investigación

Según la naturaleza del estudio y el nivel de conocimiento que se desea alcanzar, este estudio es cualitativo, ya que tiene como fin proporcionar una metodología de investigación que permita valorar las relaciones de las mujeres en el contexto universitario.

Es por ello que Álvarez *et al.*; (2023) plantea que la investigación cualitativa es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno.

En este sentido, este tipo de metodología es característico de un planteamiento científico fenomenológico. Tal aproximación a la ciencia tiene sus orígenes en la antropología, donde se pretende una comprensión holística, esto es, global del fenómeno estudiado. El postulado característico de dicho paradigma es que «lo subjetivo» no sólo puede ser fuente de conocimiento sino incluso presupuesto metodológico y objeto de la ciencia misma (Diccionario de términos clave de ELE, 2023).

Por lo tanto, Sánchez (2005) denota que el método cualitativo es el instrumento analítico por excelencia de quienes se preocupan por la comprensión de

significados (observar, escuchar y comprender). Exige una sistematización rigurosa de las distintas técnicas e instrumentos que componen el acervo metodológico y, por ende, un gran conocimiento de la teoría.

El mismo autor, expresa que la investigación cualitativa se puede definir como la conjunción de ciertas técnicas de recolección, modelos analíticos normalmente inductivos y teorías que privilegian el significado de los actores, el investigador se involucra personalmente en el proceso de acopio, por ende, es parte del instrumento de recolección. Su objetivo no es definir la distribución de variables, sino establecer las relaciones y los significados de su objeto de estudio.

El análisis cualitativo es inductivo, por lo que utiliza la recolección de datos para finar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, se suele partir de una pregunta de investigación, que deberá formularse según la metodología a utilizar. En este enfoque la investigación cualitativa considera que la realidad se modifica constantemente, y que el investigador, al interpretar la realidad, obtendrá resultados subjetivos a través de diferentes tipos de datos, tales como entrevistas, observación, documentos, imágenes, audios, entre otros (Colima, 2023).

En otras palabras, el enfoque cualitativo nos permite reconocer cómo los fenómenos educativos o las problemáticas adquieren un sentido más enfocado en un ámbito, y cómo se interpreta, se experimenta o se responde en situaciones particulares, ligadas a una cultura, una institución, un grupo social, una escuela, e, incluso, una persona particular.

Por lo tanto, la investigación cualitativa se caracteriza por que sus resultados no pueden ser generalizados. No se busca llegar a conclusiones válidas para todos los casos, sino solo para esa realidad estudiada. Los objetivos de una investigación cualitativa se enfocan en los significados, las experiencias y las situaciones que

atraviesan los sujetos; por este motivo, la información recogida no suele ser cuantitativa. Sin embargo, sí se pueden usar datos numéricos que permitan distinguir diversidades categorizar o aproximarse a la información para luego profundizar en esta (Valle, 2022).

El enfoque cualitativo, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones.

Por lo regular, las preguntas e hipótesis surgen como parte del proceso de investigación y éste es flexible, y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en “reconstruir” la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido. A menudo se llama “holístico”, porque se precia de considerar el “todo”, sin reducirlo al estudio de sus partes (Sampiere *et al.*, 2004).

4.2. Tipo de investigación

Investigación descriptiva

En las investigaciones de tipo descriptiva, llamadas también investigaciones diagnósticas, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas (Valle, 2022).

El autor refiere que el investigador pretende describir situaciones y eventos, cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno; buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno analizado. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir, se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así (vágase la redundancia) describir lo que se investiga.

Por lo tanto, la investigación descriptiva tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes. Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren (Alban et al., 2019).

Corte de la investigación

Este estudio es de corte transversal, porque fue realizado en un determinado periodo de tiempo, específicamente durante el segundo semestre académico del año 2023.

Población y muestra

La Población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación, se caracteriza por ser estudiada, medida y cuantificada. También se conoce como universo; la población debe delimitarse claramente en torno a sus características

de contenido, lugar y tiempo y la muestra es una parte de la población es definida como un subgrupo de la población o universo (Toledo, 2016).

Asimismo, expresa Arias *et al.*; (2016) la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados.

Según el mismo autor, cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, entre otros; para estos últimos, podría ser más adecuado usar un término análogo, como universo de estudio. En general, para cualquier estudio de investigación se incluyen muestras o subgrupos de poblaciones y, en pocas ocasiones, la población total o universo.

La población de estudio de esta investigación son los miembros de la comunidad universitaria de FAREM-Estelí, UNAN-Managua, que tiene 3 recintos universitarios en el municipio de Estelí, atendiendo a 5,043estudiantes (3,885 mujeres y 1,158 hombres) de la región norte. A continuación, en la Tabla 6 se detalla la población universitaria en este II semestre 2023.

Tabla 6 Comunidad Universitaria FAREM- ESTELÍ

ESTUDIANTES	FAREM -ESTELI	UNICAM	TOTAL
MUJERES	2,416	738	3,154
HOMBRES	1,469	420	1,889
ESTUDIANTES TOTALES	3,885	1,158	5,043
MUJERES	100		
HOMBRES	60		
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTES	160		

El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilística donde las muestras de la población se seleccionan solo porque están convenientemente disponibles para el investigador. Estas muestras se seleccionan solo porque son fáciles de reclutar y porque el investigador no consideró seleccionar una muestra que represente a toda la población. Idealmente, en la investigación, es bueno analizar muestras que representen a la población (Salgado, 2019).

Por lo tanto, la muestra definida en este estudio estuvo conformada por 100 participantes miembros de la comunidad universitaria, en la Tabla 7 se detallan los criterios definidos para garantizar la voluntariedad.

Tabla 7 Muestra definida para este estudio

Muestra		Criterios
Estudiantes	n: 80	Estudiantes mujeres y hombres activos en el II semestre académico 2023 Que estudien en el recinto FAREM-ESTELÍ Disposición de contestar el cuestionario
Docentes y personal administrativo	n: 20	Docentes y personal administrativo activo en la Facultad Disposición de contestar el cuestionario

4.3. Métodos y técnicas para la recolección y el análisis de datos

Las técnicas de investigación de acuerdo a Maya (2014) comprenden un conjunto de procedimientos organizados sistemáticamente que orientan al investigador en la tarea de profundizar en el conocimiento y en el planteamiento de nuevas líneas de investigación.

En este estudio se utilizaron técnicas de investigación que favorecieron el acercamiento a los sujetos de estudio de manera personal y colectiva; entre estas

se encuentran la encuesta y las historias extrañas. A continuación, se profundiza en cada una.

Encuesta; se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida y la recogida de los datos se realiza a través de un cuestionario (López-Roldán & Fachelli, 2015).

Esta técnica de este estudio se aplicó a 80 participantes de la comunidad universitaria mujeres 58 y hombres 22. Posteriormente, se detallan en la Tabla 8 la organización de este instrumento según su aplicación.

Tabla 8 Descripción del cuestionario dirigido a la comunidad universitaria

<i>Técnica</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Contenidos</i>	<i>Número de ítems</i>
Encuesta	Cuestionario semiestructurado	Escenarios de las relaciones socioeducativas	5
		Factores facilitadores y obstaculizadores del desarrollo psicosocial	13
		Intervención psicosocial para promover la igualdad y equidad de género	5

Figura 5 Imagen del cuestionario en línea Google Formulario

Preguntas Respuestas Configuración

Relaciones socioeducativas de la comunidad universitaria vinculadas a la igualdad y equidad de género.

Somos estudiantes de V año de la carrera de Trabajo Social, de la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-ESTELI. El siguiente cuestionario tiene como objetivo valorar las relaciones socioeducativas de mujeres de la comunidad universitaria vinculadas a la igualdad y equidad de género.

Edad *

Texto de respuesta corta

Edad *

puesta corta

2). Las Historias Extrañas de Happé

Las historias extrañas de Happé se crearon inicialmente para evaluar la habilidad de los niños autistas a la hora de atribuir intenciones a los demás. Un ejemplo de estas historias son las de ironía, mentira y mentira piadosa. En cada una de las historias el personaje decía algo que no debía entenderse en sentido literal y se solicita al sujeto una explicación de por qué el personaje afirma eso (Tirapu-Ustárróz et al., 2007).

El mismo autor expresa que Happé plantea que este tipo de historias nos sitúa en un tercer nivel de complejidad en la ToM (Teoría de la Mente) ya que éstas se centran en la capacidad para extraer un significado en función de un contexto social particular, lo que conllevaría la necesidad de una 'coherencia central o global' que debe superar la literalidad para generar un significado determinado en un contexto concreto.

Como instrumento, las Historias se usaron para extraer connotaciones sobre las dinámicas, vivencias y experiencias relacionadas a las mujeres y la igualdad y equidad de género en el contexto universitario.

Para poder profundizar en la temática se construyeron 2 historias con esta metodología y se aplicaron a 20 participantes de la comunidad universitaria de los cuales 12 eran estudiantes y 8 personal docentes y administrativos. A continuación, se detallan en la Tabla 9 la estructura de la misma.

Tabla 9 Descripción de las historias aplicadas a la comunidad universitaria

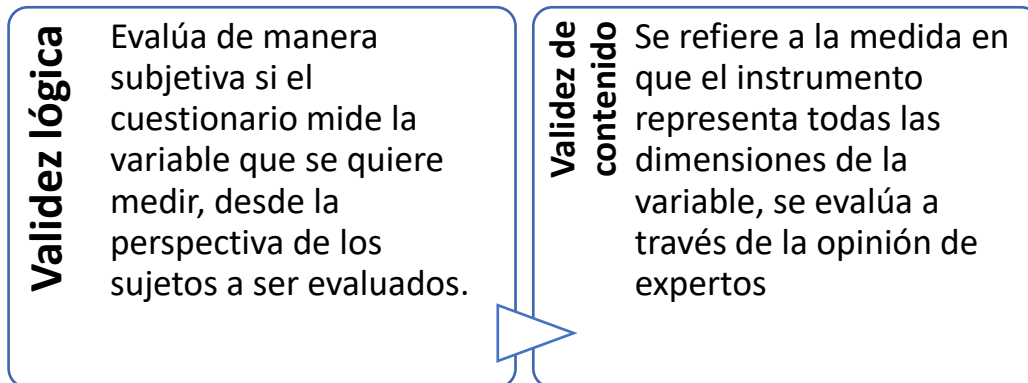
Técnica	Instrumento	Contenido	Número de ítems
Historias Extrañas de Happé	Historias	Escenarios de las relaciones socioeducativas	2
		Factores facilitadores y obstaculizadores del desarrollo psicosocial	2
		Intervención psicosocial para promover la igualdad y equidad de género	2

Validación de instrumentos

La evaluación mediante el juicio de expertos consiste en solicitar a una serie de especialistas profesionales o “expertos” conocedores del tema para la revisión del contenido de los instrumentos definidos en una investigación. La validación del instrumento no es un proceso acabado sino constante y de grado, es decir que no se puede afirmar de manera concluyente que es una prueba es válida, sino que se puede afirmar de la prueba presenta ciertos grados de validez para ciertos usos concretos y determinadas poblaciones (Soriano , 2014).

Por tratarse de una investigación cualitativa se pueden distinguir validez lógica y la de contenido; en la Figura 6, se puede observar la lógica de estas dos dimensiones (Villavicencio-Caparó y otros).

Figura 6 Validación aplicada a esta investigación



Se trabajó con un dossier de validación el que contenía los siguientes acápite: carta dirigida a expertos, objetivos de la investigación, matriz de categorización, instrumentos y rúbrica para la validación por instrumento. Se conto con la validación de 3 expertos con experiencia en la temática de estudio; todos docentes de la Facultad. A continuación, en la siguiente Tabla 10 se detallan.

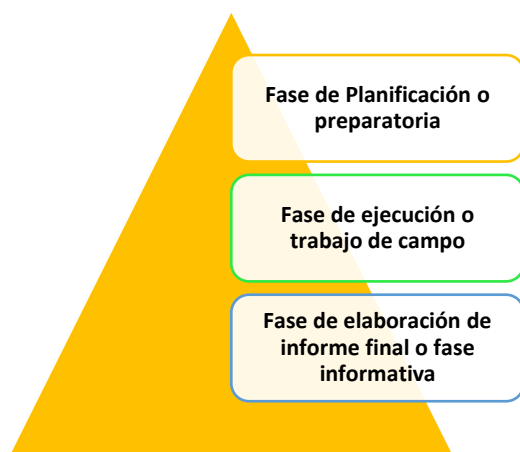
Tabla 10 Expertos que validaron los instrumentos

		Especialidad
1.	Karen Villareyna	Psicóloga
2.	Lic. Indira Patricia Cruz Blandón	Trabajo Social
3.	Joahnell Liliett Acuña Hoyes	Psicóloga

4.4. Procedimiento metodológico del estudio

A continuación, se detalla las tres frases de planificación, trabajo de campo e informe final, las cuales son fundamentales para determinar la metodología de ejecución del estudio de esta investigación.

Figura 7 Fases de la investigación



Fase de Planificación o Preparatoria

Como equipo investigador de la carrera trabajo social, la temática de las relaciones de mujeres vinculadas a la igualdad y equidad de género, nos ha motivado a plantear e indagar en el problema y en sus consecuencias psicosociales de las mujeres en el contexto universitario FAREM-Estelí.

La mujer a través de la historia ha abierto el camino en la búsqueda de su integración y participación en todas las dinámicas y esferas de la sociedad en general. Es por ello que la estrategia que abordamos en este estudio empieza por la indagación de los aspectos que anteceden la participación de las mujeres en las universidades; continua con la construcción del marco teórico y legal.

En continuidad se utilizó la metodología de la investigación cualitativa que capturaría las percepciones, enfoques y experiencias de las involucradas a través de instrumentos de recolección de datos tales entrevistas semiestructuradas y la aplicación de las historias extrañas de Happé y posteriormente el análisis de los resultados, ya para finalizar la realización de conclusiones y recomendaciones.

Fase de ejecución o trabajo de campo

Para dar inicio al trabajo de campo el equipo evaluador se dirigió al recinto universitario y prosiguió a la aplicación de las historias extrañas de Happé a los docentes y estudiantes de diferentes disciplinas y personal en general. También se realizaron encuestas semiestructuradas digitalmente dirigidas a estudiantes y docentes de carreras administrativas, ingenierías y ciencias humanas, ya que son parte del grupo meta del espacio.

Fase de elaboración de informe final o fase informativa

Al finalizar la etapa de trabajo de campo se empezó con el análisis de datos recopilados, se utilizó la matriz de categorías y subcategorías para concentrar la información. Por consiguiente, se realizó la codificación de las participantes consultadas, y la triangulación de la información entre el marco teórico, los datos recopilados en la aplicación de los instrumentos (encuesta semiestructurada y las historias extrañas de Happé), para darle salida a los objetivos planteados en la investigación. Para culminar el informe se elaboraron conclusiones y recomendaciones.

Después de analizar los resultados de la investigación, se organizó el documento final de la investigación el que responde a la estructura definida para este proceso. A como se muestra en la siguiente Tabla:

Tabla 11 Descripción de la codificación de los participantes

Codificación	Significado
EN1	Estudiante número uno
EN2	Estudiante número dos
EN3	Estudiante número tres
EN4	Estudiante número cuatro
EN5	Estudiante número cinco
EN6	Estudiante número seis
EN7	Estudiante número siete

EN8	Estudiante número ocho
EN10	Estudiante número diez
ES5	Especialista número cinco
ES6	Especialista número seis
ES10	Especialista número diez

4.5. Consideraciones éticas

La investigación en todo el proceso ha sido trabajada cumpliendo las consideraciones éticas para este proceso y el prestigio profesional del Trabajo Social. En este sentido se retoma los postulados de Viorato y Reyes (2019) quienes recopilan las propuestas de varios investigadores y consolidan 12 criterios éticos necesarios:

1. En esta pondera el derecho humano, el cual debe prevalecer sobre la ciencia y/o sociedad a través de la evaluación de los beneficios y los riesgos. Sin embargo, como dicen, la metodología cualitativa es flexible y cambiante durante su transcurso, de modo que esta recomendación debe mantenerse en evaluación durante el proceso.
2. Validez científica y rigor a través de la credibilidad, auditabilidad, conformabilidad, y transferibilidad. Mismos que resalta dependerán de la integridad, capacidad de reflexión y pensamiento crítico del investigador
3. En relación a la confianza que se establece entre la persona a investigar y el investigador, quien en todo momento debe preservar su integridad profesional, fijando límites que no lo hagan ver como pseudo-terapeuta, así mismo el rapport con el investigador es invaluable, para que el participante se sienta en autonomía y libertad de expresarse, sin sentirse vulnerable de la situación. Para ello creemos importante no emitir juicios de valor, peyorativos o que desprestigien el argumento del sujeto, dado que esto podría condicionar sus respuestas y por lo tanto carentes de valor

4. Consentimiento informado y en proceso; al inicio de la investigación, es importante hacerle saber al participante el objetivo de la misma y sus implicaciones, a modo de que este a través de su autonomía, decida libremente si desea participar en ella. Al ser una metodología flexible, pudieran surgir aspectos nuevos, que deberán informarse al sujeto.
5. Derecho del sujeto de revocar el consentimiento informado, sin explicación alguna o penalización para él. Retomando el punto anterior, nada mejor que al finalizar una investigación la información que haya sido obtenida, se mantenga con los estándares éticos y de calidad a fin de hacerla veraz y digna de la comunidad científica.
6. Dedicar un espacio para aclarar que es lo que debe contener el consentimiento; siendo la hoja de información y el formulario parte de él y el que debe someterse a revisión por parte del comité de ética.
7. Confidencialidad de los datos; en primera instancia, para asegurar el manejo de la información y si el participante lo requiere el cambio de identidad. Por otro lado, y de mayor complejidad cuando establecemos el rapport a través del diálogo y la confianza, el participante puede comunicar sus confidencias e intimidades que en algún momento pudieron afectar a terceros; en este sentido se involucra el secreto profesional.
8. Valorar y considerar las consecuencias y afectaciones que puede haber para los participantes de cara al objetivo de generar profundidad, y explorar las creencias, vivencias, experiencias y significados que mantiene el sujeto, que como bien mencionan pueden ser detonadores de recuerdos y/o reflexionen que despierten sentimientos que en algunos casos pudieron haber reprimido los participantes, creando por tanto emociones que disparen ansiedad, temor, o algún aspecto

psicológico de mayor complejidad. En este sentido el investigador debe asumir un compromiso desde el consentimiento informado, de canalizar en caso de ser necesario al sujeto con un profesional (psicólogo) que supervise esta situación y colabore en evitar mayor afectación

9. Este punto va de la mano con el tres, donde se sugiere dejar claro al participante la diferencia entre la investigación y un acto terapéutico. El investigador observará, no a intervenir, sino que debe mencionarse. Para lo cual el sujeto podría sentirse desubicado ante tal pasividad.
10. Investigación aplicada a sujetos vulnerables; para ello podemos entender aquellas personas que, por su condición física, mental y/o edad, se deben tener en cuenta dos aspectos importantes; el primero de ellos es que esta solo se aplicará si el beneficio se considera mayor a los riesgos que de ella deriven y el segundo ante personas vulnerables el consentimiento informado debe ser autorizado por los tutelares.
11. En el análisis de los datos se debe de aplicar los criterios de credibilidad, donde se requiere una transcripción textual de las entrevistas, así como auditabilidad, que indica el análisis de la transcripción fiel a los informantes.
12. La publicación de los resultados que se considerará a partir del consentimiento informado y la confidencialidad de los datos, evitar estigmatizar a los participantes; mediante información previa de ser sujetos a asociaciones, el uso de pseudónimos durante el proceso y, en todo caso, necesita proyección de imágenes y/o videos.

V. Análisis y discusión de resultados

El análisis de resultado se realizó posteriormente a la información recopilada mediante los instrumentos: la encuesta e historias extrañas de Happe, efectuando la transcripción de la información para realizar el análisis cualitativo por orden de objetivos y categorías.

Así mismo, los instrumentos estaban dirigidos a estudiantes, docentes, personal administrativo, conserjes, afanadoras, entre otros, de la comunidad universitaria de FAREM-ESTELI, entre las edades de 18 a 50 años.

El análisis de los resultados se enfoca en dar salida a cada uno de los objetivos del estudio y sus categorías.

5.1. Formación y participación de las mujeres en el contexto universitario

La formación profesional de las mujeres en el contexto universitario ha evolucionado de manera significativa en las últimas décadas, lo que demuestra que cuentan con habilidades que les permite desarrollarse en diferentes áreas, conocimientos sólidos en temas organizativos, permitiéndoles potenciar sus capacidades en la práctica diaria. Así lo comentaron:

“Las mujeres de la comunidad universitaria cuentan con conocimientos totalmente necesarios para llevar a cabo su trabajo, algunos de ellos son: la empatía, el pensamiento crítico, el liderazgo, comunicación efectiva y la resolución de conflictos” (EN3).

Según Palermo (1998) refiere que, las mujeres han participado más tempranamente de otros niveles educativos, la educación universitaria ha sido un

ámbito del que hasta este siglo han estado alejadas, salvo unas pocas excepciones. Sin embargo, en algunas décadas esta situación cambió sustancialmente. Su participación en los estudios universitarios casi inexistente a principios del siglo XX, es hoy ligeramente superior a la de los varones. Este proceso se vio acompañado a su vez de una mayor diversificación en las elecciones de carreras universitarias.

Los especialistas consultados expresan que, la universidad ofrece las herramientas necesarias para la capacitación de las profesionales que laboran y estudian dentro de ella, potencializando los conocimientos adquiridos durante su formación de estudio en carreras universitarias. Así lo expresaron de manera textual:

“La comunidad universitaria cuenta con los conocimientos organizativos. La facultad aporta cambios organizativos enfocados en la cooperación de toda la comunidad universitaria, en los que puedan desarrollarse en equilibrio tanto hombres como mujeres. Pero siempre teniendo en cuenta el rol de Género. En cuanto a la formación integral de la mujer siempre ha estado enfocado al desarrollo de la mujer como pilar fundamental. Porque el papel que juega la mujer en la comunidad estudiantil es importantísimo. Sobre todo, teniendo en cuenta que la población estudiantil en su mayoría son mujeres” (DN6).

Se ha tenido en cuenta las diferentes políticas enfocadas a la mujer. Por ejemplo, algunos de los conocimientos. Con las diferentes leyes, programas que se han desarrollado en los componentes curriculares. El enfoque de manera transversal en cada contenido facilitado” (EN9).

Por tanto, la formación académica que ofrece la universidad cumple un papel importante en el desarrollo de sus profesionales, la institución ha integrado los

derechos de las mujeres, la igualdad y equidad de género en contenidos teóricos y prácticos dentro de los planes de estudio lo que ha favorecido el logro de resultados óptimos en todas sus áreas de desarrollo.

Inclusión de la mujer en la comunidad universitaria

La participación de mujeres ha experimentado avances significativos en términos de acceso y representación, obteniendo un nivel de inclusión amplio dentro del contexto universitario; quedando demostrado en la feminización de la matrícula y en las áreas de la docencia, aunque existen algunos desafíos que requieren cambios debido a los estereotipos y patrones repetitivos desde el núcleo familiar hasta los diferentes espacios de la sociedad. Se retoma uno de los aportes:

“La resumo, en una palabra, Heterogénea. La participación de las mujeres en la universidad se manifiesta de manera diversa, con una representación significativa en áreas estudiantiles, donde superan en número a los hombres en matrícula. Las mujeres han incrementado su participación en roles de liderazgo dentro de las universidades, ocupando puestos como decanas, directores de departamentos y 3 coordinadoras” (DN10).

Es importante considerar, este nuevo rol de las universidades en función de la inclusión de mujeres y hombres en la formación universitaria. La universidad trabajando por la igualdad y equidad de género ha proporcionado apoyo, humano técnico y económico (becas) con carácter sistemático y estructural a las mujeres universitarias con el objetivo principal de proveer las herramientas y crear los espacios idóneos para su inclusión completa como estrategia redistribuidora que ayuda a que las mujeres y grupos en situación de desventaja alcancen posiciones de partida de igualdad y equidad (Fundacion Carolina , 2021).

Del mismo modo, los encuestados refieren que la inclusión de género en las aulas de clase se da, ya es un hecho tangible mediante la participación en espacios y actividades académicas, culturales y deportivas; resultando el liderazgo de las mujeres tanto a nivel estudiantil y de docentes en diferentes áreas profesionales dentro de la universidad de manera objetiva y real.

“A través de conversatorios y con actividades que ayudan a incluir más la acción de la mujer” (EN1).

“Se incluye a través del liderazgo de la mujer” (DN5).

“Primeramente vemos una rectora mujeres, luego maestras que la mayoría son mujeres y con conocimientos suficientes en el enfoque de género” (EN10).

5.2. Factores facilitadores y obstaculizadores para el desarrollo

Factores facilitadores

El desarrollo de habilidades contiene una serie de factores que influyen en la facilitación de los procesos profesionales y en el contexto universitario no ha sido la excepción.

La universidad como espacio de interacción y socialización es donde se potencian situaciones positivas inciden en el desarrollo de valores y prácticas. El adquirir conocimientos mediante herramientas facilitadas y formación autodidacta garantiza resultados positivos.

A continuación, se detallan factores positivos del desarrollo en la universidad que son rescatados por los participantes y de manera detallada, a continuación, se organizan en la siguiente Figura 8:

Figura 8 Lista de factores facilitadores



- 1. Motivación en el aula de clase:** Sin duda la motivación, es uno de los aspectos esenciales sobre los que recae la atención a la hora de analizar el aprendizaje. Pensada ésta desde la perspectiva tanto de docentes que enseñan, como de alumnos que aprenden. En este proceso es esencial el papel del docente para favorecer un aprendizaje que resulte significativo para el alumno, al mismo tiempo que promueva su propia motivación por enseñar, como la del alumno para aprender (Bonetto & Calderón, 2014). Para los fines argumentaron:

*“La motivación de parte de algunos docentes, ambiente del aula positivo”
(E2).*

2. Trabajo en equipo: El trabajo y realizar tareas en colectivo, no consiste en la suma de tareas individuales enlazadas y con un formato final conjunto, si no en un proceso cuyo resultado es mucho más que la suma de las partes. El trabajo en equipo ha sido una de las competencias genéricas que los profesores universitarios han pretendido desarrollar con cierta asiduidad; pero, con frecuencia, no se ha tenido en cuenta el proceso y el aprendizaje de las habilidades necesarias de los estudiantes para conseguir una óptima cooperación (Asùn *et al.*, 2019). Retomando la opinión:

“El respeto mutuo, la atención, el trabajo en equipo” (EN1).

3. Empoderamiento: En lo que respecta al empoderamiento, se define como el conjunto de competencias que poseen los individuos y que los convierte en seres más eficientes, críticos y con unas habilidades personales y profesionales que le permite buscar, captar, gestionar y tratar la información, presentar y difundir los contenidos en el formato adecuado, a raíz de la práctica cotidiana en aula, de la mano con el apoyo de los docentes durante los diferentes procesos (Jiménez *et al.*, 2017). Referida a este contexto la expresión:

“Mi autorreconocimiento personal como mujer con valores y principios morales. Mi madurez y formación con profesionales de calidad. Y sobre todo el creer y creérmelo personalmente que puedo con lo que se me venga y que puedo” (EN8).

A través de las entrevistas, se logró conceptualizar igualdad y equidad de género a través de palabras que los entrevistados atribuyeron, de las cuales, entre las más frecuentes se destacan:

Palabras	1) Derechos	2) Oportunidades	3) Justicia	4) Solidaridad	5) igualdad
Frecuencia	14	12	11	6	5

La igualdad de género se relacionó con los derechos, ya que es fundamental para el desarrollo individual mediante las oportunidades, a través de los canales de justicia. Así mismo, la solidaridad en el contexto universitario se asocia como principio del constructo social, basado en la igualdad en búsqueda de la formación integral y del bien común. A como se muestra en la siguiente Figura:

Figura 9 Nube de palabras "Qué es la igualdad?"



Palabras	1) Igualdad	2) Derechos	3) Justicia	4) Oportunidades	5) condiciones
Frecuencia	32	15	14	9	5

La equidad de género fue relacionada con la vinculación a la igualdad, fundamentada como derecho a la educación en un ambiente justo a través del acceso a las oportunidades en condiciones equitativas para fortalecer las relaciones dentro del contexto universitario. A como se muestra en la siguiente Figura:

Figura 10 Nube de palabras "¿Qué es la equidad?"



Desde diferentes puntos de vista, los estigmas sociales siguen predominando y tomando partida desde muchos aspectos, girando entorno a la mujer mediante el concepto de género, es fundamental tomar en cuenta que cada persona tiene una percepción diferente y depende mucho de su entorno social, valores y la

sensibilización que posean para poder abordar constructos referentes al “buen comportamiento” como parte de la responsabilidad que se le atribuye a las mujeres en su rol dentro de la sociedad. Entre los factores encontramos lo que se presenta en la siguiente Figura.

Figura 11 Lista de factores obstaculizadores



1. **Estereotipos:** Como respuesta a la necesaria interacción en diferentes entornos de la sociedad, nos damos cuenta de que a diario la mujer es señalada y juzgada por tomar decisiones en diferentes ámbitos de su vida, se establecen etiquetas como “sexo débil”, “No debería manejar vehículo” entre otras cosas. Sin embargo, hay muchas generaciones que están tratando de romper esas brechas que están bloqueando muchos espacios de desarrollo. Dentro de este contexto, se retoman las opiniones:

“Podría ser multifactorial:1- considero que Martha es más a dada a la sensibilidad por lo tanto puede ser insegura en puestos relacionados al

proceso de interacción creo esto por lo que hay una historia (me refiero a que fue influenciada) 2- Martha no sabía manejar y era más significativa la habilidad” (ES1).

“Martha no obtuvo el puesto de trabajo los Robles a pesar de tener dos de las tres habilidades requeridas (organización administrativa y buena presentación) porque no cumplía con el tercer requisito "Manejo de vehículo" dado que ella no tenía todos los requisitos especificados para el puesto no fue aceptada mientras que Alejandro que cumplía con al menos uno de los requisitos fue aceptado en el puesto” (EN13).

La persistencia de los estereotipos de género se encuentra basado en la creencia que existen ciertos rasgos característicos de los hombres y otros, que han sido desprestigiadas en el contexto laboral, son propios de las mujeres. Lo anterior tiene expresión en los cargos tradicionalmente ocupados por mujeres y hombres en las organizaciones, en las carreras feminizadas, en las diferencias salariales (Agut y Martín, 2007, Martínez y Camacho, 2017).

2. **Roles de género:** Dentro del núcleo familiar, existe un conflicto de lucha de poder, las responsabilidades compartidas se han vuelto más complejas desde que las familias tradicionales dividieron los roles entre la mujer y el hombre (la mujer como ama de casa y el hombre trabajando fuera). Hoy, una parte de la población rechaza que la mujer trabaje fuera de casa, se prepare profesionalmente, se dividan las tareas de casa, el cuidado de los hijos cambie el estilo de crianza con sus hijos (valores). Como lo expresaron:

“Considero los siguiente: 1 porque a lo mejor la familia de Andrés considera que su esposa no debería salir a trabajar. 2- porque al salir de casa no ve a los hijos y ellos consideran que ella debería ver a los hijos, en otras palabras, que sea ama de casa. 3- porque el que debería salir es el hombre y la que

queda en casa es la mujer, a lo mejor eso piensa la familia de Andrés. Personalmente considero que siempre y cuando se coordinen bien no deberían de tener inconvenientes familiares, ni la familia de meterse en la relación” (ES5).

3. Preferencias de género en el ámbito laboral: La comunidad universitaria expresa que, en muchas ocasiones la mujer es limitada a muchos puestos laborales por preferencias de género. El enfrentarnos a parcialidades en el ámbito laboral, las mujeres resultan en desventaja, debido a las limitantes en cuanto a género. Es por ello que cada empresa debe contar con un protocolo estricto de contratación basado en las habilidades profesionales de cada aspirante, sin minimizar los conocimientos y habilidades de cada persona. Así lo ilustran los comentarios:

“Martha no sabía manejar. -Por los estigmas podría ser por el género y "considerarlo un puesto para hombres". -Quizás consideran que él puede tener más "liderazgo". - Existe un posicionamiento de la empresa ante el puesto (solo lo aceptan y quieren para hombre)” (ES6).

“En algunas situaciones se podrían asociar por el género en que se dispone, puede darse de acuerdo a preferencia por los contratistas. Por las necesidades que la empresa requiere ya que puede ser ocupado en diferentes aspectos laborales” (ES17).

En las organizaciones/empresas, se refleja en los cargos de hombres y mujeres, ya que ahora se considera la existencia de carreras feminizadas, ocupando estas un nivel bajo a nivel jerárquico en las empresas. Por otro lado, la discriminación se puede notar en los salarios diferenciales que existen según género y que son ciertamente favorables hacia el hombre (Martínez y Camacho, 2017).

Desigualdades basadas en las experiencias

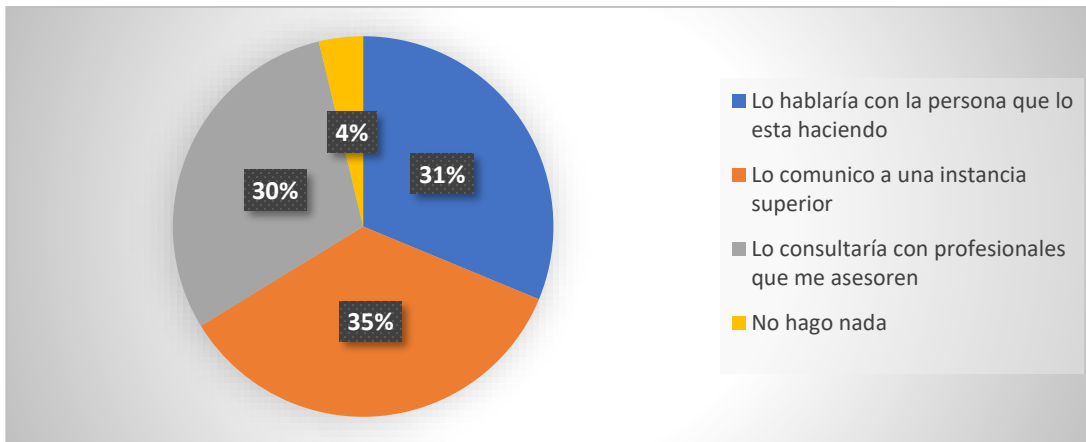
Los expertos consideran que, en los diferentes espacios de trabajo de la universidad no se han reflejado desigualdades. Ya que se evalúa directamente su formación profesional. Sin embargo, la universidad no cuenta con rutas a seguir, lineamientos o políticas aterrizadas al contexto universitario (desigualdades, acoso, abuso de poder) para poder brindar alternativas de solución. Retomando el abordaje:

“Bajo el escenario Universitario no se ha reflejado, en términos personales de la institución que laboró, no se ve reflejado, y en escenarios ajenos con conocimiento de causa no se refleja, sin embargo, la práctica misma del modelo de contratación tiene como referencia un sistema de puntuación bajo una comisión mixta de RRHH donde sin importar el Género se evalúa la formación profesional, experiencia laboral y desenvolvimiento. Un ejemplo en el cual participe (Contratación de una Mujer en un puesto de responsable de Bodega)” (EN5).

En este contexto, la desigualdad, analizada desde la perspectiva de género, la define como un “fenómeno social y cultural en el que se presenta discriminación entre las personas a razón de su género. Hay que entender que la perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (Lamas, 1996, citada por Arèvalo, 2020).

Así mismo, expresan que si se llegara a presentar una situación que predomine la desigualdad lo comunicarian a una instancia superior, lo que se refleja en el Gráfico 1.

Gráfico 1 ¿Cómo actúa ante situaciones de desigualdad de género en la universidad?



Por otro lado, existe una gran incógnita referente a las consecuencias de las desigualdades en cuanto a género en las relaciones; algunos miembros de la comunidad universitaria refieren que la mujer se ve mayormente afectada por estereotipos, construcciones sociales porque aún en el siglo XXI se sigue viendo a la mujer como el sexo débil, las que generan conflictos y las causantes a veces de maltrato; todo esto se mantiene presente en la sociedad a través de las prácticas cotidianas, debido a que en una parte de la sociedad sigue predominando el patriarcado.

Aunque, se han venido trabajando en políticas públicas, programas sociales, cambios en las relaciones y formas de vivir; para poder disminuir la brecha de género esto es una tarea que avanza todavía lento, porque hay cambios en el discurso, sin embargo, todavía esto se debe llevar y asumirlo como práctica y es ahí la gran dificultad. De este modo los participantes expresaron:

“A las mujeres porque las tienen catalogadas como débiles y sometidas a un riguroso estigma social que en realidad son puros estereotipos” (ES5).

“Afecta más a la mujer y eso lo crea la sociedad en general de acuerdo a su comportamiento o forma de educación” (EN8).

Acoso: En este sentido, el problema está enraizado en la normalización de las relaciones de dominación que normalizan la violencia de género, de manera que esta no es reconocida como tal y no se hace parte del quehacer institucional. Existen muchas mujeres que son víctimas de acoso, sin embargo, por causa de una visión estereotipada optan por no hacer nada, por miedo a no ser escuchadas y, por el contrario, ser juzgadas. Por otra parte, el agresor llega a victimizarse, dejando como principal responsable a la parte acusadora. Así lo ilustran los comentarios:

“Si en mi caso sí, más quizás que discriminación no, pero si acosos y lo más triste en el ámbito educativo” (EN7).

El acoso sexual dentro de los campus universitarios es una de las manifestaciones de la violencia de género que los estudios diagnósticos suelen dimensionar y caracterizar, lo que lleva a la necesidad de explorar sus manifestaciones, las causas de la no denuncia y detectar factores de riesgo, entre otros asuntos (Lizama-Lefno y Hurtado, 2019).

En este sentido, los mismos autores expresan que se considera que el acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres y que puede manifestarse con normalidad en los currículos académicos, en las discusiones y debates en las aulas universitarias, siendo un mecanismo de subordinación y opresión hacia las mujeres que se vive en el día a día Universitario.

Selección de carreras por género

Mediante la investigación los participantes expresaron que, el rendimiento académico de los hombres en las carreras de ingenierías y administrativas fue del 48 % y 49 % en el que se afirman que los hombres tienen capacidades en todas las carreras en general. En cuanto a las mujeres el rendimiento y participaciones de 53% en todas las carreras y opinan que en las humanas están en 37 % y 10% las ubican en carreras de ingenierías y administrativas.

“Considero que el rendimiento académico no depende de una carrera, depende de empeño que cada hombre o mujer, no depende del sexo o de las carreras” (EN10).

A continuación, se visualiza los datos obtenidos en los siguientes Gráficos:

Gráfico 2 Rendimiento académico de hombres según percepciones

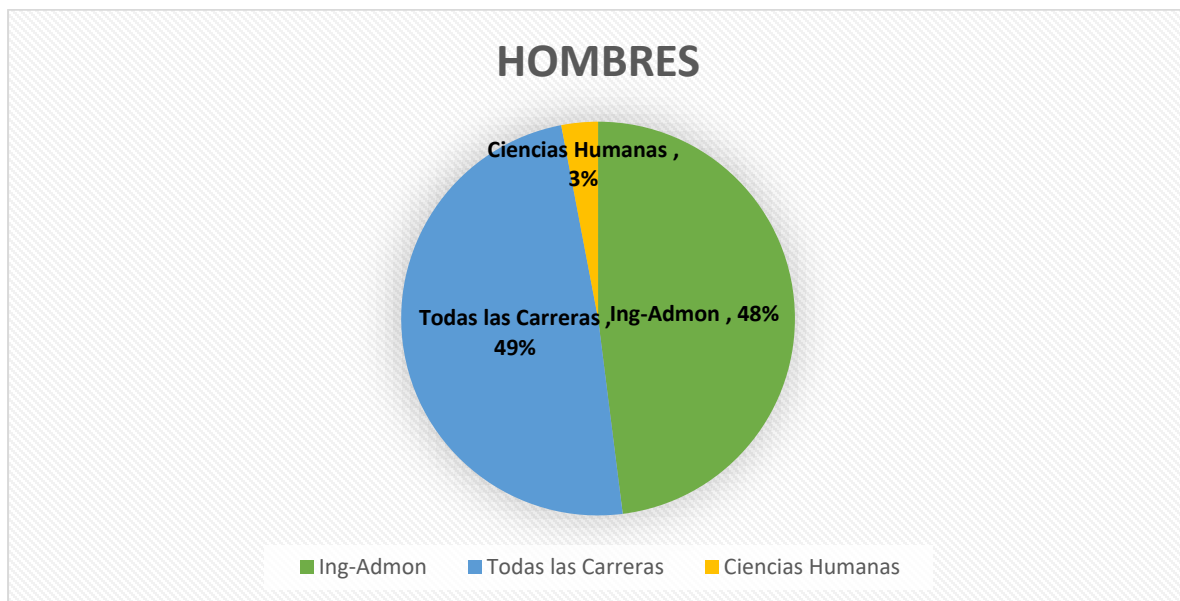
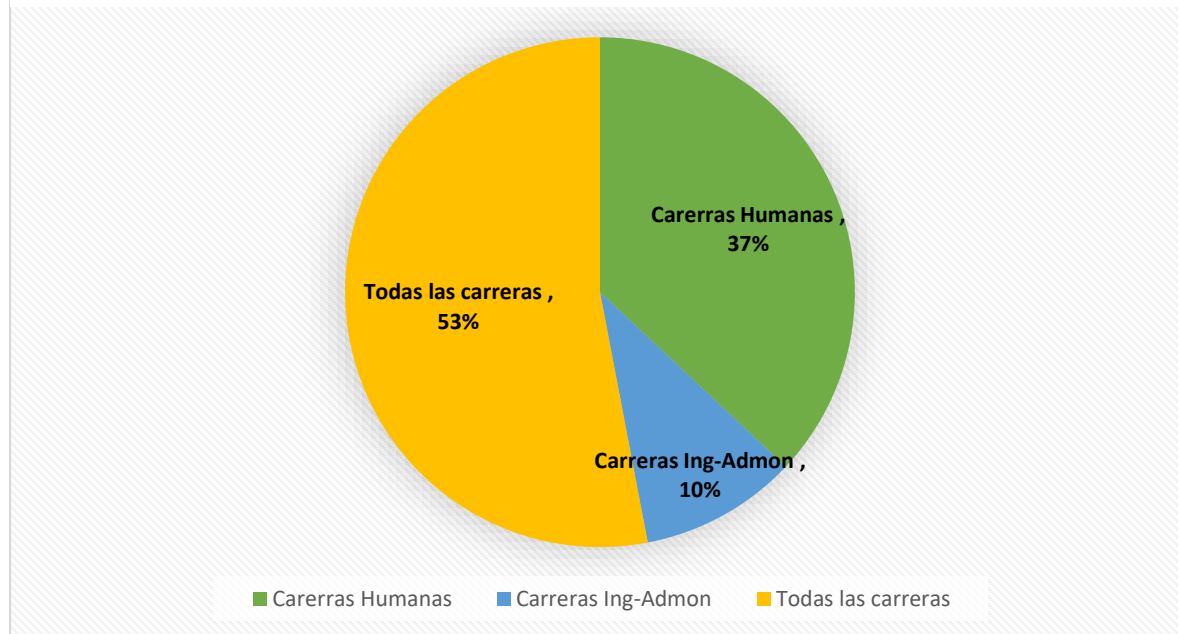


Gráfico 3 Rendimiento académico de mujeres según percepciones



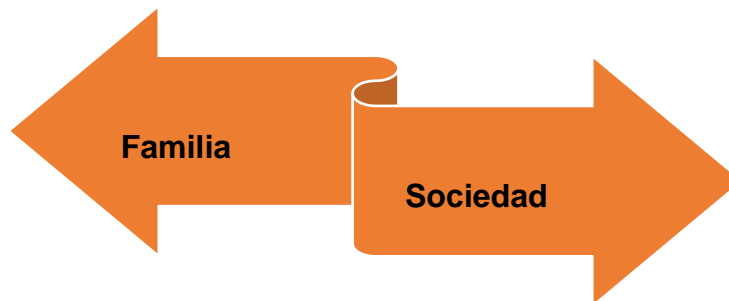
A pesar de que la presencia de mujeres universitarias en la Educación Superior ha ido incrementándose, progresivamente, en los últimos años, siendo incluso superior respecto al hombre, con un 54% de universitarias matriculadas, del conjunto de titulaciones de Grado y Posgrado, durante el curso académico 2014/15. Sin embargo, este aumento porcentual no ha sido expansivo, quedando relegado a las ramas de conocimiento tradicionales, asociadas a los estereotipos de género clásicos (Caceres *et al.*, 2017).

El mismo autor expresa que, las mujeres están presentes en carreras de ciencias humanas es 60% y en carreras de las ingenierías y ciencias administrativas es de 25,8%. Por otro lado, los hombres participan 31.5 % en humanidades y 71.4 % en ingenierías y carreras de administración respectivamente.

Influencias sociales en elección de carreras universitarias

Las influencias sociales están ligadas a patrones culturales que establecen conductas estigmatizadas, atribuyendo actividades según género. Aunque que fue aumentando la feminización de carreras en las universidades, docencia e investigación científica, hoy en día siguen existiendo patrones influenciados, referentes a hombre y mujer en el área profesional. A como se aborda en la Figura 12.

Figura 12 Factores influyentes en la elección de carreras universitarias



1. **Familia:** El seno familiar es fundamental para cada individuo de la sociedad, en muchas veces las carreras universitarias son influenciadas por los padres por querer seguir una tradición vocacional o por vocaciones etiquetadas por género. Es ahí donde nos encontramos a muchos profesionales que no están satisfechos con su elección al dejarse influenciar por decisiones de las familias.
2. **Sociedad:** El dilema de querer alcanzar el éxito, el miedo a lo realizarnos profesionalmente, es una idea que siempre nos hace pensar el doble. Las probabilidades de inserción laboral inclinan muchas veces a donde no nos sentimos satisfechos, el escuchar frecuentemente opiniones de la sociedad “esa carrera es para hombres (administrativas/ingenierías, entre otras)”, “esa carrera es para mujeres (humanidades)”, conlleva a situaciones desmotivadoras.

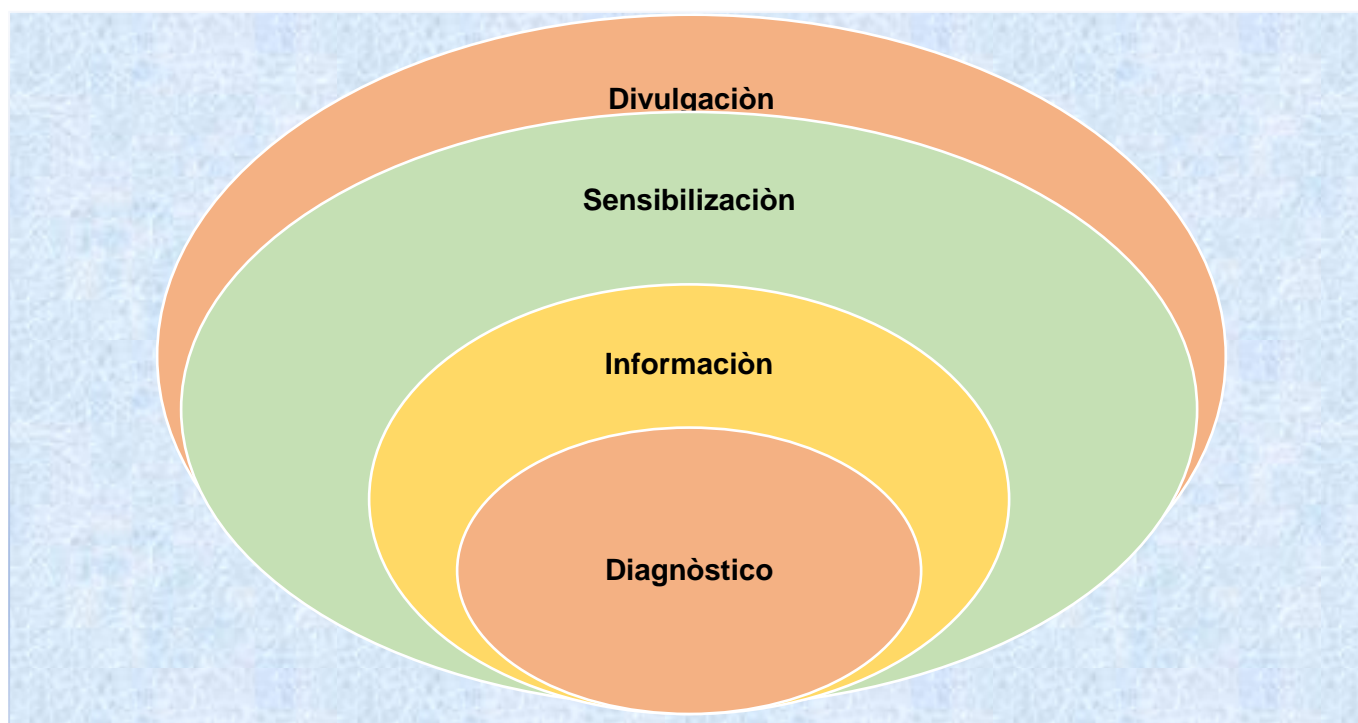
5.3. Estrategias de intervención

En el proceso de investigación realizado en la comunidad universitaria FAREM-ESTELI, se aplicaron herramientas para la recopilación de información sobre las relaciones de mujeres vinculadas a la igualdad y equidad de género.

Se les consultó a los participantes acerca de las percepciones y conocimientos acerca de la temática. En consecuencia, los resultados obtenidos arrojaron varias líneas para la intervención, entre ellas, la necesidad de fortalecer el conocimiento actual, la promoción de la sensibilización y la divulgación.

La información actualizada de la temática es fundamental para construir una comunidad universitaria más igualitaria y equitativa, es importante tomar acciones concretas y responsabilizarnos de nuestras decisiones y comportamientos. Para lograrlo se debe seguir una serie de etapas como se detallan en la Figura 13.

Figura 13 Estrategias de intervención



- 1. Diagnóstico participativo con enfoque de género;** permite analizar la importancia de la cohesión de los grupos, además de las aportaciones que ofrecen los miembros de cada uno de los géneros y también la influencia que en el ámbito cultural reciben los estudiantes en cuanto a la división genérica y la relación que esta pudiera tener con su grado de participación en un grupo o las acciones que se pudiera llevar a cabo.

- 2. Impartir de talleres** y capacitaciones como instrumentos para desarrollar la información y enfocarse directamente en generar el progreso de la comunidad universitaria y contribuir en los cambios sociales, individual y colectivo (de la sociedad y/o la comunidad).

- 3. Implementar mecanismos de sensibilización y empoderamiento de género:**
 - A.** La sensibilización y la concienciación de las personas a través de procesos cognitivos conductuales. A pesar de que la temática es exponenciada y divulgada en la universidad es minimizada y normalizada, según el estudio realizado.

 - B.** Realizar un seguimiento del empoderamiento a través de indicadores tanto individual como colectivo, reforzándose el uno al otro recíprocamente. Los indicadores del nivel individual deben permitir hacer un seguimiento de la forma en que los individuos (mujeres, hombres) puedan llevar una vida digna conforme a sus propios valores y criterios. Ello supone el empoderamiento de los individuos para tener más posibilidades de elección y aprovechar esas oportunidades.

 - C.** A nivel colectivo, los indicadores deben seguir el cambio para construir una comunidad universitaria justa que permita que sus miembros se organicen y pongan en marcha mecanismos, sistemas y estructuras que garanticen las mismas posibilidades y derechos a hombres y mujeres para realizar sus proyectos de vida.

Ello supone el empoderamiento de la comunidad universitaria en igualdad de género.

4. Difusión de la problemática para ello se pueden realizar acciones de diversa índole a través de charlas grupales, eventos deportivos, en redes sociales, videos, página web, panfletos.

Acudir a la instancia que corresponde en la universidad en casos de vivir, experimentar o ser expectante de desigualdades, acosos, maltrato verbal entre otros dentro del recinto universitario.

La implementación de talleres, capacitaciones y Charlas de sensibilización y concientización integraría más ambos sexos en temas de interés social a como lo es la igualdad y equidad de género, y su importancia en las dinámicas de la sociedad en general.

En este sentido, proveer de herramientas, conocimientos, rutas legales y pautas para desarrollar estrategias a la población universitaria para implementarlas en momentos críticos ante una vivencia personal, grupal o expectante. Promoviendo un ambiente armonioso y fructífero. En el momento de aplicar las herramientas antes mencionadas, Se aconseja a realizarlas al inicio de forma separadas en grupos por sexo y paulatinamente en grupos mixtos.

“Si, todavía tenemos debilidad en la construcción del enfoque de género, el ego, la autoestima, el micromachismo, la mala praxis de la teoría del feminismo hoy por hoy toman el enfoque de género con escenarios exclusivos y por temas limitados a un interés común y no un interés general y temas amplios, mucho que discutir, poco pensar, poco actuar y poco reconsiderar.... Más teoría que involucre la práctica y menos discurso que fraccione y no construya” (EN5).

Por lo tanto, los talleres y capacitaciones son metodologías de formación pedagógica que buscan integrar los elementos teóricos con los prácticos. Crea espacios que ubican al alumno en un campo de acción real que asemeja las actividades del futuro profesional. La idea es situar al alumno frente a situaciones problemáticas reales para despertar sus reacciones desafiantes mediante la solución de un conflicto (Capacitaciones Empresariales, 2021).

VI. Conclusiones

El objetivo principal de este estudio es valorar las relaciones socioeducativas de mujeres en el contexto universitario de FAREM-ESTELI, vinculadas a la igualdad y equidad de género, concluimos que hablar de género es una tarea constante, ya que se dice mucho y se hace poco. Cada individuo ha participado de las desigualdades directa e indirectamente. Es por ello que el enfoque debe abordarse en todos los escenarios con el fin de que los propios involucrados sean los protagonistas de su accionar.

Las relaciones socioeducativas son desiguales en cuanto a espacios ocupados por las mujeres, ya que hay un mayor porcentaje de ellas en docencia, personal administrativo y en matriculas, en la mayoría de las carreras en general en comparación a los hombres. Es importante conocer las percepciones de la comunidad universitaria en cuanto a género, ya que esto fortalece la búsqueda de alternativas para disminuir la brecha de género.

La influencia de la familia y la sociedad todavía sigue presente en la elección de carreras, debido a la prevalencia del patriarcado en una parte de la población. Como resultado de ello, las mujeres optan más por carreras de humanidades y los varones por carreras de ingenierías.

La presencia del acoso en la universidad sigue siendo un factor obstaculizador, ya que no existe una ruta a seguir para poder darle seguimiento al caso, el único apoyo es mediante la Clínica Psicosocial y comunitaria.

Al no existir un espacio que regule este tipo de comportamiento, las mujeres temen hablar de la situación, lo que las hace más vulnerables e inseguras al momento de dirigirse a un profesional que le pueda respaldar y dar solución, con la intranquilidad de que, a pesar de expresar la situación no exista un compromiso

para darle para darle el debido seguimiento y se le vea como la culpable del incidente.

Esta investigación evidencia que a pesar de que la problemática es un tema conocido en el contexto universitario es minimizado y normalizado también a nivel mundial. Existen desigualdades de género en el contexto universitario ya que se etiqueta a la mujer como el sexo débil y son a las que más afectan las relaciones de desigualdad que repercuten en la formación, afectando su desarrollo psicosocial.

La participación de las mujeres en las posiciones de cargos a avanzado, pero su autoridad muchas veces no es aceptada, respetada o les cuesta más seguirlas simplemente por el hecho de ser una mujer la que este al mando. Aunque las mujeres lideran en la presencia de las dinámicas y espacios en la universidad, aún hay camino por recorrer para buscar la igualdad y equidad de género.

La universidad cumple un papel muy importante en la preparación personal que labora dentro de ella, por medio de capacitaciones para un mejor desempeño en cada área, así mismo a los estudiantes por medio de contenidos en el plan curricular que fortalecen y potencian sus futuros profesionales.

Es necesaria la implementación de talleres, capacitaciones, grupos de autoayuda para fortalecer la búsqueda de igualdad y equidad de género y que el ser mujer no limite a desempeñar cargos en cualquier área según sus capacidades.

Es importante recalcar que todo ser humano en nuestra vida ha influido en desigualdades de género, consciente e inconscientemente, y es necesario trabajar personalmente para bloquear y actuar ante comportamientos inadecuados que afecten la integridad y desarrollo de cada persona.

VII. Recomendaciones

Entre los aspectos más importantes de las relaciones de las mujeres vinculadas a la igualdad y equidad de género están, el impacto psicosocial que pueden vivenciar las mujeres y que generan cambios en las relaciones interpersonales, familiares y el entorno Universitario.

La importancia de comprender y analizar las repercusiones psicosociales que provocan las desigualdades, la discriminación y el acoso a las mujeres, para poder brindar estrategias que permitan reducir significativamente esta problemática, es por ello que recomendamos lo siguiente:

A FAREM-ESTELÍ

- Inclusión de la temática igualdad y equidad de género en los diferentes programas curriculares lo que fortalecería el conocimiento de los estudiantes respecto a las leyes implementadas en el país, así como los reglamentos que se rige la universidad como institución gubernamental.
- Crear estrategias de procesos de inducción para los estudiantes de nuevo ingreso respecto a la ruta a seguir en caso de desigualdades, discriminación o acoso.
- Capacitaciones continuas al personal universitario sobre igualdad y equidad de género.
- Implementar una política aterrizada al contexto universitario a través de la apertura de una oficina encargada de realizar los procesos de investigaciones en casos de discriminación, acoso y desigualdades.

- Aplicar sanciones imparciales para buscar la justicia.
- Respeto a la integridad y confidencialidad de la información de las personas que acudan a la oficina encargada de los procesos investigativos.
- Utilizar plataformas digitales, para fomentar la prevención, promoción y estrategias de solución en temáticas de género.

A la Clínica Psicosocial y comunitaria

- Desarrollar un plan de acompañamiento psicosocial en la clínica comunitaria de la universidad a los casos de discriminación, acoso y desigualdades.
- Realizar talleres y actividades para la sensibilización y concientización de la igualdad y equidad de género.
- Dar seguimiento a los casos de desigualdades o acoso que presenten en la clínica psicosocial y comunitaria y en el área académica.
- Trabajar el acompañamiento para la defensoría, con hombres y mujeres para que puedan hacer uso de las instituciones debidas para cualquier denuncia sobre acoso y desigualdad de género.

A los estudiantes

- Aprovechar las temáticas que la universidad incluye en los planes curriculares Integrarse en actividades que fomente la igualdad y equidad de género.
- Compromiso de denuncia ante situaciones de violencia de género.

- Elaborar trabajos investigativos relacionados a temáticas de género en todas las carreras.
- Informarse sobre los espacios académicos de reportes de situaciones de violencia y llevarlo hasta el ciclo completo de atención a la violencia.
- Abrir espacios para formación integral en masculinidad, equidad y prevención de violencia.
- Asumir compromiso social y holístico no solo para su desarrollo personal sino también para el buen desempeño profesional basado en el humanismo y la inclusión.

A Trabajadores Sociales/ Psicólogos

- Que continúen haciendo estudios y creando estrategias para disminuir la brecha de género que incidan en los cambios de concepciones, actitudes y prácticas en el contexto universitario y la sociedad en general.
- Realizar capacitaciones sobre los constructos sociales y sus consecuencias para los géneros.
- Realizar intervenciones de la percepción que las mujeres tienen de sí mismas en su posición social y la distribución de poder en búsqueda de alcanzar la igualdad y equidad de género.
- Brindar el acompañamiento necesario a las personas que están enfrentando procesos de desigualdades, acoso y discriminación.

- Realizar campañas de información y formación sobre la igualdad y equidad de género, en las que se incluya a toda la comunidad universitaria.
- Abordar temas como roles de género, la paternidad responsable, crianza positiva, adultismo, en los grupos de autoayuda de manera inclusiva.

VIII. Referencias bibliográficas

- Almeida-Guzmán, S., & Barroso-González, M. (2020). Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. *Revista Internacional De Administración*(8), 98-126. <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.4>
- Araneda-Guirriman, C., & Sepúlveda-Páez, G. (2021). Reflexiones sobre los desafíos que enfrentan las académicas en el contexto del capitalismo académico. *Formacion Universitaria*, 14(5). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000500075>
- Ander-Egg, E. (2017). *abacoenred.com*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Diccionario-de-trabajo-social-Ander-Egg-Ezequiel.pdf>
- Ander-Egg, E. (s.f). *Diccionario de Trabajo Social*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Diccionario-de-trabajo-social-Ander-Egg-Ezequiel.pdf>
- Arèvalo, A. (2020). *TRANSVERSALIZACION DE GENERO Y SU RELACION DE LA DESIGUALDAD DE GENERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL* . UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, Guayaquil. <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ef4c6fb1-5f1c-4843-b7b3-d67012dad2f7/content>
- Asùn, S., Rapùn, M., & Romero, M. (2019). Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6908769>
- Baute , M., Pèrez, V., & Luque, M. (2017). ESTRATEGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 9(4), 8. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202017000400007&script=sci_arttext&tlng=pt
- Benhumea, B. (2022). Mujer con enfoque proactivo. *DH MAGAZINE*(9). <https://www.codhem.org.mx/wp-content/uploads/2022/12/DH-INT-DIGITAL.pdf>
- Bonetto, V., & Calderón, L. (2014). La importancia de atender a la Motivación en el aula. *PsicoPediaHoy*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/33856>
- Caceres , M., Raso, F., & Rodriguez , A. (2017). <https://www.educaweb.com>. <https://www.educaweb.com/noticia/2017/11/29/eleccion-carrera-enfoque-genero-factores-clave-implicaciones-socioeducativas-16203/>
- Capacitaciones Empresariales. (2021). Talleres . <https://capacitacionesempresariales.org/formacion-empresarial/talleres/>
- Carrasco, M. (2019). *La perspectiva de género y su necesaria transversalización en el currículo*. Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tlaxcala. <https://centrodeinvestigacioneducativauatx.org/publicacion/pdf2019/B025.pdf>

- Castañeda, M. (2021). *Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior en Colombia. Una revisión*. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8285/1/DDMPSI378.pdf>
- Castillo Quintero, H. P., Henríquez Coronel, M. A., & Zembrano Tubay, F. (2020). *Validación de un Instrumento para evaluar Actitudes hacia la Igualdad de Género en Estudiantes Universitarios*. Universidad Técnica de Manabí Ecuador.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000100100
- Cerezo, J. (2020). *Un estudio exploratorio sobre el ODS Nº 5. Igualdad*. UNIVERSITAT JAUME I, España.
https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/191029/TFM_2020_CerezoMarti%cc%81nez_JoseMiguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colther , C. M., Rojas , J., & Wong, S. (2022). La participación de la mujer en la universidad y su impacto en. *Formación universitaria*, 3(15). <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v15n3/0718-5006-formuniv-15-03-23.pdf>
- Coreas, M., Muñoz, B., & Ruiz, I. (2010). *Estudio de la Posición y Condición del Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres que laboran en la Alcaldía del Municipio de San Vicente, año 2010: Una Propuesta de Intervención*. Universidad de El Salvador, El Salvador.
<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/928/1/70102895.pdf>
- Datala . (Julio de 2023). <https://datalat.org>. <https://datalat.org/mujeres-y-ciencia-como-es-su-participacion>
- Domínguez, M. (Diciembre de 2004). EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD. *Revista Electrónica de Educación y psicología*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/44594314/5205-3097-1-PB-libre.pdf?1460301127=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRevista_Electronica_de_Educacion_y_psico.pdf&Expires=1702150787&Signature=gX8pHroPdfZ7x7PU6ZxUP-lR1q-sjK7Pawh32cUld6P6yYk
- Domínguez, M. (Diciembre de 2004). EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD. *Revista Electrónica de Educación y psicología*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/44594314/5205-3097-1-PB-libre.pdf?1460301127=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRevista_Electronica_de_Educacion_y_psico.pdf&Expires=1700713125&Signature=CwY2Mt9J9qy2dplXb3aNfDaiJCN9IODWoGvognWSBondEVT
- Donoso-Vázquez, T., & Velasco-Martínez, A. (Enero-Abril de 2013). ¿POR QUÉ UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO? *Revista de curriculum y formación de profesorado*, 17(1). <https://www.redalyc.org/pdf/567/56726350006.pdf>
- Education, U.-l. y. (Marzo de 2022). *iesalc.unesco.org*. <https://www.iesalc.unesco.org/2022/03/08/las-universidades-de-todo-el-mundo-abordan-la-igualdad-de-genero-pero-aun-quedan-brechas-por-cerrar/>
- España, B. N. (octubre de 2023). <https://datos.bne.es>. <https://datos.bne.es/persona/XX1161594.html>

- FAO. (2022). <https://www.fao.org>. <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC086073/#:~:text=Ley%20N%20648%20-%20Ley%20de%20igualdad%20de%20derechos%20y%20oportunidades>
- Fundacion Carolina . (2021). La dimensión inclusiva de la Universidad como condición para una universalidad real. <https://www.fundacioncarolina.es/la-dimension-inclusiva-de-la-universidad-como-condicion-para-una-universalidad-real/#:~:text=Una%20universidad%20inclusiva%20ha%20de,posiciones%20de%20partida%20de%20igualdad>
- GACETA CCH. (Noviembre de 2023). <https://gaceta.cch.unam.mx>. <https://gaceta.cch.unam.mx/es/carreras-por-genero-tendencia-cambiante>
- García-Holgado, A., Vázquez-Ingelmo, A., García-Peñalvo, F., & González-González, C. (2020). Perspectiva de género y fomento de la diversidad en la docencia de Ingeniería del Software. (A. d. (AENUI), Ed.) *Jornadas sobre la Enseñanza Universitaria de la Informática(JENUI)*, 5, 269-276. <http://hdl.handle.net/10045/125061>
- García-Peña, A. (2016). De la historia de las mujeres a la historia del género. *Contribuciones desde Coatepec*. <https://www.redalyc.org/journal/281/28150017004/28150017004.pdf>
- Gobierno de Mexico . (Enero de 2019). Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. *Gobierno de Mexico*. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- Gómez, M., & Puello, F. (2022). *EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL MARCO DEL CONFLICTO SOCIAL ENTRE GENEROS*. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, CARTAGENA. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/16634/TESIS%20%20MAYLEN%20Y%20FEDERICO%202022%20-%207%20DE%20SEPTIEMBRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzalez, M. (2015). Mujeres en espacios organizacionales. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 10(5). <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219024823004.pdf>
- Gutiérrez Maradiaga, L., & Martínez Pérez, M. (2022). *Estudio comparativo sobre la situación de género en la Universidad Nacional*. Universidad Nacional de Nicaragua, Leon. Universidad Autónoma de Nicaragua , Leon. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/9489/1/250704.pdf>
- Gutiérrez Maradiaga, Bra. , L., & Martínez Pérez, Br., M. (2022). *Estudio comparativo sobre la situación de género en la Universidad Nacional*. Universidad Nacional de Nicaragua, Leon., León. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/9489/1/250704.pdf>
- Guzmán, J., & Jones, C. (2021). Equidad de género en la educación superior en Ecuador: Aproximación a su conceptualización. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A*, 6(20), 327/339. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.18.327-339>

- Jimenez Rodriguez, & Basilica, R. (2021). *Resumen de tesis. Nivel de conocimiento en igualdad de género del profesorado de Santiago de los Caballeros, Republica Dominicana*. Universidad Santiago de los Caballeros. <http://hdl.handle.net/10366/149372>
- Jiménez, C., & Monge, J. (2015). TRABAJO SOCIAL, GÈNERO Y VIOLENCIA DE GÈNERO EN SAN SALVADOR, 2015. *Sin Fronteras*.
http://biblos.ucol.mx/bitstream/123456789/238/3/Trabajo%20_Social_G%C3%A9nero_y_Violencia.pdf
- Jiménez, I., Martelo, R., & Jaimes, J. (2017). *Dimensiones del Empoderamiento Digital y Currículo para el Sector Universitario*. Universidades de la Guajira, Cartagena, Colombia, Guajira.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000400006>
- León, A. D. (Diciembre de 2017). Feminización de la matrícula universitaria y el mercado laboral en Panamá. *REVISTA SEMESTRAL ACCIÓN Y REFLEXIÓN EDUCATIVA*, .
https://doi.org/https://uptv.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/85/1398
- Lizama-Lefno, A., & Hurtado, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*. file:///C:/Users/HP/Downloads/24251-Texto%20del%20art%C3%ADculo-57047-1-10-20201126.pdf
- Martínez, J., & Camacho, C. (2017). *ESTEREOTIPO, PREJUICIO Y DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES EN EL CONTEXTO LABORAL LATINOAMERICANO*. Universidad del Rosario, Colombia.
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/1b76b0d2-982f-42a2-a404-7569b3266852/content>
- Miralles-Cardona, C., Cardona Moltó, M. C., & Chiner, E. (2020). *La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado [Tesis]*. Universidad de Alicante. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/107138>
- Moreno, A., Borge, N., & Lòpez, L. (2020). *Igualdad de género*. UNAN-MANAGUA, Managua, Nicaragua.
<https://repositorio.unan.edu.ni/15766/1/15766.pdf>
- Noguer-Juncà, E., & Crespi-Vallbona, M. (2021). Perspectiva de Género en la Educación Universitaria: El Caso de los Grados en Turismo en Cataluña. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 10(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.17583/rimcis.8156>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible . (2023). <https://www.un.org>.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- ONU MUJERES. (2015). LA IGUALDAD DE GÈNERO. <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/foll-igualdadg-8pp-web-ok2.pdf>
- Palermo, A. (1998). LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES. *La Aljaba, segunda época*.
https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/5201/v03a06palermo_c.pdf?sequence=1

- Panaia, M. (2014). LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN LA PROFESION DE INGENIERIA. *Virajes*, 16(1), 19-43.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/36333/CONICET_Digital_Nro.7117c2e9-39e2-4a02-8166-04bb8f35eed6_B.pdf?sequence=5
- Peña, R., & Colarte, R. (2019). MARY WOLLSTONECRAFT Y LA VINDICACIÓN DE LOS DERECHOS FEMENINOS. file:///C:/Users/HP/Downloads/fil2019.18.1.35_43.pdf
- Pérez, M., Pomares, M., & Sánchez, S. (2017). LA MUJER EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*(23).
www.redalyc.org/journal/3221/322153763015/html/
- Plan Internacional. (2017). *POLÍTICA GLOBAL IGUALDAD DE GÉNERO Y INCLUSION*.
https://www.plan.org.co/wp-content/uploads/2018/09/politica_de_genero_2017.pdf
- Ramos, D. (2020). Contribución de la educación superior a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la docencia. *Revista Española de Educación Comparada*(37), 89-110.
<https://doi.org/10.5944/reec.37.2021.27763>
- Rodriguez, G. (2019). "Conchita" Palacios, la primera doctora centroamericana. <https://revistapetra.com>.
<https://revistapetra.com/conchita-palacios-la-primera-doctora-centroamericana/>
- Rodríguez, K., Cardoza, N., & Molina, S. (2023). DESARROLLO SOSTENIBLE, REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES Y EDUCACIÓN DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO. *Apuntes de Economía y Sociedad*(4), 34-47. file:///C:/Users/HP/Downloads/Art%C3%ADculo-3-4-2%20(1).pdf
- Romano, Y., Velazquez, S., & Bianchi, M. (2018). *La mujer en la historia de la universidad, retos, compromisos y logros* (Vol. 1ra edición). Ediciones Universidad de Salamanca.
<https://eusal.es/index.php/eusal/catalog/download/978-84-9012-978-4/5446/6125-1?inline=1>
- Salas, V. (2022). Las brechas de género siguen presentes en las carreras universitarias de Chile. *Aequalis*.
[https://aequalis.cl/articulos/las-brechas-de-genero-siguen-presentes-en-las-carreras-universitarias-de-chile/#:~:text=Respecto%20de%20las%20carreras%2C%20los,Medicina%20Veterinaria%2C%20\(74%25\)](https://aequalis.cl/articulos/las-brechas-de-genero-siguen-presentes-en-las-carreras-universitarias-de-chile/#:~:text=Respecto%20de%20las%20carreras%2C%20los,Medicina%20Veterinaria%2C%20(74%25))
- Susana, G. (2008). Feminismo: historia y corrientes. *Mujeres en red, periodico feminista*.
<https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1397#:~:text=La%20lucha%20de%20la%20mujer,partir%20de%20la%20Revolución%20Industrial>
- Verdugo, C. S. (2022). *La brecha de género en los estudios universitarios del sector STEM en el espacio español de educación*. Universidad de Salamanca (España). <http://hdl.handle.net/10366/150723>
- Vernà, J., Rodríguez, M., & Macià, F. (2014). Portal de Recursos Docentes con Perspectiva de Género. *Actas de las XX JENUJ*, 177-184.
https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/15442/D177be_port.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Viera, D., Mutize , T., & Roser , J. (2021). *¿la ventaja femenina ha puesto fin?* UNESCO IESALC.
<https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Mujeres-ES-080321.pdf>
- Vila, B. (2023). *Biblioteca vila-seca.cat*. <https://bibliotecavila-seca.cat/web/historia-local/maria-elena-maseras-i-ribera>
- Zúniga , M., & Méendez Berrios , K. (2019). *Percepción y manifestación sobre equidad de género, en estudiantes de la carrera de Psicología de I a V año, de la UNAN-León*,. Universidad Autónoma de Nicaragua -Leon, León .
- Zúniga, M., & Meléndez Berrios , K. (2019). *Percepción y manifestación sobre equidad de género, en estudiantes de la carrera de Psicología de I a V año, de la UNAN-León*,. Universidad Autónoma de Nicaragua -Leon. Universidad Autónoma de Nicaragua - Leon .

IX. Anexos



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NICARAGUA UNAN MANAGUA-FAREM ESTELI

Entrevista dirigida a la comunidad universitaria

Objetivo: Conocer los escenarios de las relaciones socioeducativas de las mujeres en la comunidad universitaria vinculadas a la igualdad y equidad de género.

Somos estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-ESTELI. El siguiente cuestionario pretende obtener información importante para nuestra investigación que nos permitirá obtener nuestro título de Licenciatura.

Guía de entrevista

I. Datos generales

- Edad: _____
- Ocupación: _____
- Carrera: _____
- Género:
Hombre
Mujer _____
- Estado civil: _____

II. Preguntas abiertas

1. Las mujeres de la comunidad universitaria cuentan con conocimientos para llevar a cabo su trabajo en temas organizativos y de cooperación. Explique ¿Por qué? ¿Qué cree que son esos conocimientos para realizar su trabajo?
2. Describa ¿Cómo es la participación de las mujeres dentro de la universidad vinculadas al enfoque de género?
3. ¿Cómo se incluye el enfoque de género dentro de las aulas de clase en la universidad?
4. ¿Ha vivenciado situaciones que reflejan la discriminación hacia la mujer al optar a algún puesto de trabajo? ¿Si es sí, argumente su respuesta?
5. ¿A quiénes afecta más las desigualdades de género entre mujeres y hombres? Y ¿Quién provoca esas desigualdades?
6. Mencione factores positivos que le hayan permitido desenvolverse y desarrollarse en el aula de clase por ser mujer/por ser hombre.
7. ¿Ha experimentado usted, momentos o situaciones en donde se sintió excluido por su género: mujer/hombre? Si su respuesta es sí, especifique en que área de la universidad.
8. ¿Ha optado usted por becas estudiantiles y cree que ha sido afectada/o por ser mujer/hombre? Argumente su respuesta.

9. ¿Le gustaría participar en talleres que promuevan la igualdad de género en la universidad? ¿Por qué?
10. ¿Conoce la ruta del acceso a la justicia ante cualquier forma de discriminación hacia las mujeres?
11. ¿Cómo se puede seguir trabajando para reforzar la igualdad y equidad de género?
12. ¿Cómo actúa ante situaciones de desigualdad de género en la universidad?
13. ¿Las mujeres muestran más actitudes competitivas?
14. ¿Considera que la universidad es un espacio donde se ponen en práctica actitudes que promueven la igualdad y equidad de género?
15. ¿Ha tenido acceso a cursos y capacitaciones que promuevan su desarrollo personal desde el enfoque de igualdad y equidad de género?
16. El rendimiento académico de las mujeres es mejor en la carrera de:
- Contaduría pública y finanzas
 - Psicología
 - Trabajo social
 - Ingeniería en sistemas
 - Diseño grafico
 - Todas las anteriores
 - Otro:

17. El rendimiento académico de los hombres es mejor en la carrera de:

- Contaduría pública y finanzas
- Psicología
- Trabajo social
- Ingeniería en sistemas
- Diseño gráfico
- Todas las anteriores
- Otro:

18. ¿De qué manera la universidad promociona las carreras a estudiantes de nuevo ingreso?

- Videos
- Volantes
- Portal digital
- Todas las anteriores
- Ninguna de las anteriores
- otro

19. Las mujeres no deberían de optar por una carrera universitaria

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ninguna de las anteriores

20. Cree usted que las mujeres participan en los deportes que practican en la universidad

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

21. La divulgación de noticias sobre logros en deportes es mayor en:

- Hombres
- Mujeres
- Ambos

22. Escriba 3 palabras que se le vienen a la mente al escuchar el término equidad de género.

23. Escriba 3 palabras que se le viene a la mente al escuchar el término igualdad de género.

Gracias



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA
FAREM-ESTELÍ

Técnica: Historias extrañas (análisis e interpretación y resuelve)

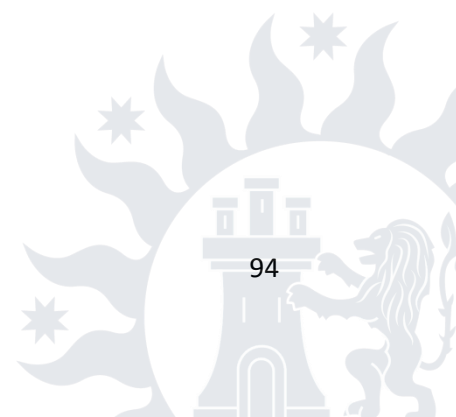
Instrumento dirigido a miembros de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y personal administrativo)

Somos estudiantes de V año de Trabajo Social 2023 de FAREM-ESTELÍ. Con el propósito de Valorar las Relaciones Socioeducativas de la Mujer en la Comunidad Universitaria Vinculadas a la Igualdad y Equidad de Género. Por medio del instrumento de las historias extrañas de Francesca Happé.

La información se procesará según los criterios de puntuación de estas técnicas. Las respuestas dada por los participantes a cada pregunta de puntúan con 0,1 o 2 según el siguiente criterio:

0	Respuesta incorrecta
1	Respuesta correcta parcialmente o expresada de forma implícita
2	Respuesta correcta o expresas de forma explicita

La Información recaudada será tratada de manera confidencial. Se les agradece de antemano su honestidad y cooperación.



Hoja de trabajo: Historias extrañas

1- Datos generales:

Género	Edad	En la universidad	Años de trabajar en la institución	
Hombre		Docente		
		Administrativo		
Mujer		Estudiante		Año académico

2- Lea y analiza las siguientes historias y resuelva las preguntas

A. Universitarios	<i>¿Por qué Martha no obtuvo el puesto de trabajo?</i>
<p>Alejandro y Martha hicieron examen de admisión en el año 2021, ambos escogieron carreras influenciados por sus padres. Lograron clasificar, Alejandro en Contaduría Pública y Finanzas y Martha en Pedagogía, al cabo de 3 años ella se da cuenta que no ama lo que estudia, hace el cambio a Contaduría Pública y Finanzas. Al hacer sus prácticas dentro del recinto universitario un maestro en común los recomienda para una plaza en el área de administración en la fábrica de trabajo Los Robles, los requisitos eran organización administrativa, buena presentación, manejo de vehículo. Martha cumple con dos de ellos y Alejandro solamente uno. Ambos aplican, ella a pesar de tener dos de las tres habilidades que el cargo necesita no es aceptada y en cuanto a Alejandro es aceptado en el puesto.</p>	
1. Dinámica familiar	<i>¿Por qué la familia de Andrés le sugiere que se quede con custodia de los hijos?</i>
<p>La familia Zeledón está conformada por los padres y tres hijos, Andrés el padre y esposo trabaja desde casa en marketing digital. Por otro lado, Camila labora en una empresa de lácteos sale temprano de su casa y regresa por la noche. Están viviendo situación de conflicto por lo que la familia de Andrés le sugiere que se divorcie y que se quede con sus hijos.</p>	

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Karen Junieth Villarreyna con cédula de identidad 161-121189-0000P, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento de investigación (entrevista no estructurada), diseñado por Laura Sofia Rivera Zavala y Karla Vanessa Guzmán Rivera, en el estudio titulado: **“Relaciones socioeducativas de mujeres de la comunidad universitaria vinculadas a la igualdad y equidad de género”** y propuse de manera general las siguientes observaciones:

Firma: 

Fecha: lunes 6 de noviembre del 2023

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo **Joahnell Liliett Acuña Hoyes** con cédula de identidad **161-220484-0012F** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento de investigación (entrevista no estructurada), diseñado por Laura Sofia Rivera Zavala y Karla Vanessa Guzmán Rivera, en el estudio titulado: **“Relaciones socioeducativas de mujeres de la comunidad universitaria vinculadas a la igualdad y equidad de género”** y propuse de manera general las siguientes observaciones:

Sugiero que en el capítulo 3.2 habla del rendimiento académico de las mujeres se incluyan otras carreras como ingenierías, diseño gráfico y otras culturalmente más seleccionadas y dirigidas a hombres por el tipo de trabajo que implica.

En el capítulo 3.3 que habla del rendimiento académico de los hombres se incluyan más carreras relacionadas a la educación y atención que socialmente se consideraba que deberían optar las mujeres, porque culturalmente se nos ha hecho ver que las mujeres somos las responsables de la educación tanto en la casa como en los demás espacios y los hombres son los encargados de los trabajos fuertes, relacionados a la construcción, diseño y trabajo del campo.

También es interesante incluir en el instrumento una pregunta relacionada con los tipos de carreras más seleccionadas por las mujeres, ya que a menudo las mujeres se ven influenciadas en seleccionar carreras dirigidas a la educación y atención, mientras que los hombres optan por las ingenierías, arquitectura, diseño gráfico, entre otras. Valorar el rol de la universidad para promocionar estas carreras desde una perspectiva masculina. Esta sugerencia la hago porque en muchos videos que se realizan promocionando las distintas carreras, aparecen solo hombres o solo mujeres, dependiendo de la carrera, cuando podrían poner a una estudiante mujer y un estudiante hombre para que las y los adolescentes al observar el video vean que la carrera la puede estudiar cualquier persona sin importar su sexo y género.

Sería interesante analizar la participación de las mujeres en los deportes realizados en la universidad, si comparado con los hombres es menor y cuál es el papel de la universidad para promover y motivar a las universitarias a integrarse en los deportes. Este aspecto es importante porque las mujeres suelen practicar poco algún deporte porque las condiciones y exigencias de las mujeres son mayores que los hombres, por lo que deben hacer un esfuerzo extra para practicar alguna actividad deportiva.

Si hacemos un análisis comparando la divulgación de cualquier deporte practicado por mujeres, los medios de comunicación y las redes sociales muchas veces pasan desapercibido los logros de las mujeres en los deportes, mientras que para los hombres la historia es diferente. Los logros que obtienen los equipos masculinos por lo general son muy divulgados, se vuelven virales y reciben más reconocimiento de la población que las mujeres. Se puede hacer un análisis del papel que ejerce el área de comunicación de la universidad en la divulgación de los deportes que realizan las mujeres universitarias.

Me parece que el trabajo que han realizado las estudiantes es muy interesante, el tema es muy oportuno porque a pesar de que hay muchos avances en las oportunidades que se están facilitando a las mujeres, aún hay espacios en los que las mujeres no tenemos las mismas condiciones que los hombres.

Firma: Liliett Acuña Hoyes

Fecha: 06-11-2023

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Estelí 7 de nov. de 23

Yo: Trabajadora Social Lic. **Indira P. Cruz Blandón** con cédula de identidad 161-021289-00001^a certifico que realicé el juicio de experto del instrumento de investigación (entrevista no estructurada), diseñado por Laura Sofia Rivera Zavala y Karla Vanessa Guzmán Rivera, en el estudio titulado: **"Relaciones socioeducativas de mujeres de la comunidad universitaria vinculadas a la igualdad y equidad de género"** y propuse de manera general las siguientes observaciones:

Pregunta 1. Está redactada de manera excluyente en cuanto a términos de género. Propongo la siguiente pregunta: ¿las mujeres de la comunidad universitaria cuentan con conocimientos para llevar a cabo su trabajo en temas organizativos y de cooperación? Explique ¿por qué? ¿Cuáles cree usted que son esos conocimientos para llevar a cabo su trabajo?

Pregunta 2 mejorar la redacción véase el comentario en el archivo de word

Pregunta 3 agregar si la comunidad universitaria incluye el enfoque de género en las aulas de clase

Fusionar la pregunta 5 con las 6

Pregunta 8 para indagar sobre las relaciones socioeducativas en cuanto al género, preguntar ¿Cuáles son los roles de género que tienen las mujeres y cuales los hombres en la comunidad universitaria?

Es importante preguntar si la comunidad universitaria conoce sobre la ley que protege a las mujeres si conocen la ruta del acceso a la justicia ante cualquier forma de discriminación hacia las mujeres.

Para indagar soluciones, ¿cómo se puede seguir trabajando para la construcción de la igualdad y equidad de género?

Firma: _____

