

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**

**UNAN- LEON**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**



**Monografía presentada para optar al título de Licenciado en Derecho**  
**“Estrategias de Mediación inclusiva según el sexo, casos atendidos en el**  
**Centro de Mediación y Resolución Alterna de Conflictos de la UNAN-**  
**LEON en los años 2017-2019”**

**AUTORES:**

**— Br. Fanny Johanna Baltodano García**

**— Br. Karolina Benita Narváez Rosales**

**Tutor: M.Sc. Dina Mercedes Álvarez**

**León, Nicaragua, 2020**

**¡A la libertad por la Universidad!**

**“Estrategias de Mediación inclusiva según el sexo, casos atendidos en el Centro de Mediación y Resolución Alterna de Conflictos de la UNAN-LEON en los años 2017-2019”**

## **AGRADECIMIENTOS**

Nuestra gratitud a Dios por habernos permitido iniciar y concluir con éxitos este largo camino de formación y profesionalización como Licenciados en Derecho.

Gracias a nuestros esposos, padres de familias e hijos que junto a nosotros sacrificaron en algo para nosotros cumplir y llegar hasta acá.

Así mismo, manifestamos nuestro Agradecimiento, a la maestra Dina Mercedes Álvarez, Tutora de esta Tesis Monográfica, por toda la paciencia que ha tenido a lo largo de este tiempo y por todo lo que hemos aprendido de ella, sus acertadas orientaciones, necesarias para la exitosa culminación de este trabajo.

— **Br. Fanny Johanna Baltodano García**

— **Br. Karolina Benita Narváez Rosales**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a Dios, esposos e Hijos los cuales han sido el motor para culminar esta nueva etapa.

— **Br. Fanny Johanna Baltodano García**

— **Br. Karolina Benita Narvárez Rosales**

## ÍNDICE

**AGRADECIMIENTO**

**DEDICATORIA:**

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I .....</b>	<b>3</b>
<b>ASPECTOS GENERALES SOBRE GÉNERO Y SEXO.....</b>	<b>3</b>
1.1 Antecedentes históricos sobre género y sexo.....	3
1.2 Conceptos.....	4
1.2.1 Sexo .....	4
1.2.2 Género.....	5
1.2.3 Equidad de género.....	5
1.2.4 Marco Jurídico de la equidad e igualdad de género en Nicaragua .....	6
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>15</b>
<b>LA MEDIACION: ASPECTOS GENERALES.....</b>	<b>15</b>
2.2 Principios generales de la mediación. ....	16
2.3 Características de la mediación .....	17
2.5 La mediación dentro de la Legislación Nacional .....	21
2.5.1 Ley 278 Ley sobre la propiedad reformada urbana y agraria .....	21
2.5.2 Ley 260 Ley orgánica del poder judicial .....	22
2.5.3 Ley 406 código procesal penal.....	23
2.5.4 Ley 641 código penal.....	24
2.5.5 Ley 779 “ley integral contra la violencia hacia las mujeres” .....	25
2.5.6 Los MARC en el nuevo Código Procesal Civil .....	26
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>28</b>
<b>APLICACIÓN DE LA SOLUCION DE CONFLICTOS POR GÉNERO Y SEXO EN EL CENTRO DE MEDIACIÓN DE LA UNAN-LEÓN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Políticas de género a considerarse en la mediación .....	28
3.2 Análisis de los casos atendidos en el Centro de Mediación Resolución Alternativa de Conflictos de la UNAN-León, en los años 2017-2019.....	30
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>33</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>45</b>
<b>FUENTES DEL CONOCIMIENTO .....</b>	<b>46</b>

## INTRODUCCION

En Nicaragua la mediación ha tomado auge desde los años 90 siendo así que en nuestra legislación contamos con la Ley 260 Ley Orgánica del poder Judicial, donde se habla primeramente de la mediación, posterior a esta la Ley 540 Ley de mediación y arbitraje la que tiene como principios rectores como preeminencia de la autonomía de la voluntad de las partes, igualdad de las partes, confidencialidad, privacidad, informalidad y flexibilidad del procedimiento, celeridad, concentración, inmediación de la prueba, buena fe, principio pro arbitraje, debido proceso y derecho de defensa. Así mismo asegura el pleno respeto de las garantías constitucionales, los principios de la aplicación de las leyes en la administración de justicia y la actividad.

El presente trabajo monográfico es importante porque se dará a conocer las estrategias de mediación inclusiva según el sexo, hoy en día es de vital importancia conocer la equidad e igualdad que existe entre hombres y mujeres.

Por tal razón, nos hemos planteado las siguientes preguntas de la investigación: ¿Es el género femenino el que más acude al Centro de mediación de la UNAN-León? ¿De qué manera se han resuelto los casos atendidos en el Centro de mediación de la UNAN-León? ¿Cumple el centro de mediación con las políticas de inclusión de género?

Nos proponemos como objetivo general identificar las estrategias de mediación inclusiva según el sexo en Centro de Mediación y Resolución Alterna de la UNAN-León. Los objetivos específicos propuestos son: Primero: Identificar los aspectos teóricos sobre género, segundo: conocer sobre los aspectos generales de la mediación y tercero: analizar los casos atendidos en el Centro de mediación de la UNAN-León, en los años 2017 – 2019 según el sexo.

El método utilizado el analítico-descriptivo con técnica documental de análisis de casos de los expedientes resueltos en los años 2017-2019, sintetizándolos en programas

informáticos concretos para la obtención de los diferentes gráficos presentados como resultados de nuestra investigación. El tipo de estudio es cuantitativo, descriptivo y de corte transversal.

Las principales fuentes utilizadas en esta investigación se citan entre las primarias la constitución política de Nicaragua con sus reformas, la ley de mediación y resolución alterna de conflictos, el código de Familia, la ley 902 Código de procedimiento civil de Nicaragua. Como fuentes principales secundarias se utilizaron distintos manuales de mediación, género y doctrina relacionada. En las fuentes terciarias citamos distintas fuentes digitales, monografías, diccionarios y una serie de páginas webs visitadas.

Esta investigación consta de tres capítulos principales donde se desglosan las ideas principales y resultados de ella. El primer capítulo intitulado Aspectos generales sobre género, donde se realiza un breve viaje en la evolución y doctrina sobre la perspectiva de género en los procesos de mediación, el segundo capítulo aborda la evolución, aspectos doctrinarios y sistematización de los métodos de resolución alterna de conflictos y por último el tercer capítulo que se denomina aplicación de la perspectiva de género en el centro de mediación de la UNAN-León.

## CAPITULO I

### ASPECTOS GENERALES SOBRE GÉNERO Y SEXO.

#### 1.1 Antecedentes históricos sobre género y sexo

El género es heredero de las corrientes feministas y movimientos por la igualdad de oportunidades de la segunda mitad del siglo XX<sup>1</sup>, que no solo abogan por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres sino también por la ruptura de los estereotipos que mantienen la desigualdad social porque perpetúan comportamientos discriminatorios, tales como trabajos específicos para hombres con mayor responsabilidad, capacidad de decisión, etc. Y otros menos valorados para las mujeres, o la existencia de disciplinas académicas y niveles de estudio que dan acceso a la mejor calificación profesional que no se corresponden con el papel de la mujer en la sociedad actual.

Los niños y niñas tienden a tomar conciencia de su género al adoptar determinados elementos culturales juegos, ropas o formas de hablar, asignados a su sexo. Ya desde la infancia, son tratados de forma diferente: a las niñas se las suele vestir de rosa un color considerado femenino y a los niños de azul. Así que, incluso a una edad en la que resulta imposible distinguir la conducta femenina de la masculina, se considera importante que no se confundan su sexualidad.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> POSTIGO ASENJO, Marta. 2006 Género e igualdad de oportunidades: la teoría feminista y sus implicaciones ético-políticas. Tesis doctoral. En la Universidad de Málaga (España)

<sup>2</sup> GONZÁLEZ PÉREZ, Teresa. 2016. Los libros infantiles como modelos de aprendizaje. La transmisión de roles de género. Universidad de La Laguna.

La conducta estereotipada asociada al sexo: agresión masculina y pasividad femenina procede; al menos parcialmente de los roles aprendidos durante la infancia, a los niños se les enseña que los hombres no lloran y se les regala pistolas y coches, mientras que las niñas juegan con muñecas y casitas que les han regalado para que puedan imitar el rol típico de la mujer en el hogar. Aunque cada vez hay más niñas que juegan con juguetes asignados anteriormente a los niños, lo contrario todavía es poco común. Muchos niños y niñas tienden a destacar sólo en aquellos campos de estudio tradicionalmente atribuidos a su género, lo que explica en parte el dominio masculino. Estos factores son importantes argumentos en la lucha del movimiento por hacer valer los derechos de la mujer para la igualdad de las personas de ambos sexos. La concepción de la diferencia de género que ha existido y sigue prevaleciendo en nuestros tiempos designa las relaciones sociales entre los sexos, lo que quiere decir que no existe un mundo de las mujeres separado de los hombres y que la información sobre las mujeres es también información sobre los hombres. Se refiere a todo lo que en cualquier sociedad se aprende sobre ¿qué es ser hombre? y ¿qué es ser mujer?, y cómo deben comportarse de acuerdo con esa identidad, los roles diferentes que desempeñan en la sociedad modelados por factores ideológicos, políticos, históricos, económicos y culturales y religiosos

## **1.2 Conceptos**

### **1.2.1 Sexo**

“Son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombre o mujer. Se reconoce a partir de los datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural con la que se nace”<sup>3</sup>. La palabra sexo originalmente se refiere nada más que a la división del género humano en dos

---

<sup>3</sup> Disponible en <https://conceptodefinicion.de/genero/>. Consultado el 23/03/2018.

grupos mujer u hombre. Cada individuo pertenece a uno de estos grupos, a uno de los dos sexos. La persona es o de sexo femenino o masculino.

### **1.2.2 Género**

El género en el sentido amplio es lo que significa ser hombre o mujer, o también masculino o femenino, y cómo define este hecho las oportunidades, los papeles, las responsabilidades y las relaciones de una persona o dos”. Se refiere a las conductas de identificación sexual asociadas a miembros de una sociedad. De forma general el termino de género representa los roles, derechos y responsabilidades diferentes de los hombres y las mujeres, y a la relación entre ellos, este no se refiere simplemente a las mujeres o los hombres, sino a la forma en que sus cualidades, conductas e identidades se encuentran determinadas por el proceso de socialización.

### **1.2.3 Equidad de género**

“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”<sup>4</sup>. Representa el goce equitativo de hombres y mujeres de los bienes socialmente valiosos, de las oportunidades, de los recursos y recompensas, no con el propósito de que mujeres y hombres sean iguales, sino que sus oportunidades en la vida sean y permanezcan iguales.

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 18

#### **1.2.4 Marco Jurídico de la equidad e igualdad de género en Nicaragua**

El marco jurídico en el cual se fundamenta la equidad de igualdad de género en Nicaragua, cuenta con un marco jurídico nacional e internacional vigente y se desarrolla mediante el criterio de jerarquía, categorías y rangos normativos, como se detalla a continuación:

La Constitución Política<sup>5</sup> consagra en su artículo 27 que, “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social”.

De igual manera el artículo 46 y 71 párrafo 2 de la Constitución Política, incorpora a rango constitucional una serie de tratados y declaraciones en materia de derechos humanos dirigidos a la protección estatal, el reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana y el irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos en todo el territorio nacional, otorgando una plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la OEA.

Así mismo el artículo 48 Constitución, establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer. Así como la obligación del Estado de eliminar los obstáculos que

---

<sup>5</sup> Constitución Política de la República de Nicaragua, La Gaceta, Diario Oficial Managua, Nicaragua, 18 de febrero de 2014, No. 32.

impidan de hecho la igualdad entre nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país.

Por su parte el artículo 50 Constitución estipula que: “los ciudadanos tienen derecho de participar en igualdad de condiciones en los asuntos públicos y en la gestión estatal...”

También la Constitución Política en sus artículos 82 Constitución numeral 1 y 121, establece el derecho de los trabajadores al salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana, y el acceso a la educación libre e igual para todos los nicaragüenses.

Por otro lado, Nicaragua ha suscrito y ratificado una diversidad de instrumentos jurídicos y declaraciones internacionales vinculados a la igualdad y equidad de género, estableciendo estándares internacionales sobre principios, valores, derechos, acciones estratégicas y operativas de políticas, en particular las siguientes: Convenio acerca de la nacionalidad de la mujer (1937)<sup>6</sup>, Convención sobre los derechos políticos de la mujer (1954)<sup>7</sup>, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979)<sup>8</sup>, Convención de los derechos del niño (1989), Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Convención de Belem do Pará (1994), Objetivos de desarrollo sostenible, Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967), Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado (1974), Declaración y programa de acción de Viena de la conferencia

---

<sup>6</sup> Convenio acerca de la nacionalidad de la mujer, La Gaceta, Diario Oficial, Managua, Nicaragua, 16 de abril de 1937, No. 77.

<sup>7</sup> Convención sobre los derechos políticos de la mujer, La Gaceta, Diario Oficial, Managua, Nicaragua, 14 de julio de 1956, No. 158.

<sup>8</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, La Gaceta, Diario Oficial, Managua, Nicaragua, 25 de agosto de 1981, No. 191.

mundial de derechos humanos (1993), Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), Declaración y plataforma de acción de Beijing (1995), Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967), Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado (1974), Declaración y programa de acción de Viena de la conferencia mundial de derechos humanos (1993), Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) y Declaración y plataforma de acción de Beijing (1995).

Así por ejemplo, la Convención sobre los derechos políticos de la mujer, consagra derechos políticos como, el derecho de las mujeres a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, a ser elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional, en condiciones de igualdad con los hombres, sin discriminación alguna y a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.

Otro ejemplo importante es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, donde se consigna una serie de disposiciones dirigidas a la protección de las mujeres en la búsqueda de la erradicación de la discriminación y alcanzar la igualdad y equidad de género, la cual se complementa con la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, la cual está dirigida a la protección y defensa de los derechos de las mujeres contra el fenómeno de la violencia física, sexual y psicológica.

Con relación al marco jurídico nacional, se puede entender en dos bloques, primero la legislación universitaria propiamente dicha y segunda, la legislación general y especial en materia de igualdad y equidad de género.

La legislación universitaria propiamente dicha se sustenta en la Ley 89, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior, que de manera general establece disposiciones sobre la igualdad y equidad de género, así el artículo 3 de dicha ley consigna el derecho de acceso de todos los nicaragüenses a las instituciones de educación superior libre y gratuita, sin discriminación por razones de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, religión, opinión, origen, posición económica o condición social.

En correspondencia con la legislación general y especial en materia de igualdad y equidad de género en Nicaragua, se ha legislado no solo a nivel de legislación propiamente dicha en materia de igualdad de género y equidad (ejemplo, Ley 648 y su Reglamento), sino también en legislación que aborda una parcela del tema de Igualdad de género y equidad (Leyes sectoriales, ejemplo, la Ley 757 de trato digno para los pueblos indígenas y comunidades étnicas), y además, se ha legislado en disposiciones que integran en su cuerpo normativo, artículos de forma aislada, pero que contribuyen a la institucionalización del tema de Igualdad de género y equidad (ejemplo, el Código del trabajo).

A continuación, se detallan las principales leyes vigentes del país, atinentes al tema de igualdad de género y equidad.

La Ley 185, Código del trabajo, establece en el título preliminar XI Y XIII del Libro Primero, derechos sustantivos que estipula como principios fundamentales, como es la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y la igualdad de trato, así como la garantía a los trabajadores de salario igual en idénticas condiciones de trabajo adecuado a su responsabilidad social sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.”

De igual manera, la Ley 287, Código de la niñez y la adolescencia, dispone la igualdad que existe entre los niños y niñas sin ningún tipo de distinción o discriminación, por lo que, gozan de todos los derechos y garantías universales inherentes a la persona humana, así como la garantía de absoluta prioridad. Así mismo, la Ley 406, Código procesal penal de la república de Nicaragua, establece en su artículo 3 que en el proceso penal toda persona debe ser tratada con el debido respeto a la dignidad inherente al ser humano, con protección de los derechos que de ella derivan y en condiciones de igualdad.

Por otro lado, la Ley 476, Ley de servicio civil y de la carrera administrativa, tiene por objeto, regular el régimen del servicio civil y de la carrera administrativa, establecido en el artículo 131 de la Constitución Política, para garantizar la eficiencia de la administración pública y los derechos y deberes de los servidores públicos, por lo que, en el artículo 3, numerales 1 y 5 señala como principios reguladores que la función pública se ejercerá con objetividad e imparcialidad y en ningún caso debe basar sus decisiones en atención a preferencias de cualquier índole, garantizando igualdad de trato y condiciones de trabajo, sin discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social.

De igual forma, la Ley 648, Ley de igualdad de derechos y oportunidades, promueve la igualdad y equidad entre hombres y mujeres y establece los principios generales de las políticas públicas, dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales a través de los cuales todos los órganos de la administración pública y demás Poderes del Estado, gobiernos regionales y municipales garantizarán la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 36 crea el Consejo Nacional por la Igualdad, coordinado por el Ministerio de la Mujer, fijando responsabilidades compartidas en el cumplimiento de la ley, una de

ellas la integración en este Consejo a una o un representante de la Comisión de Asuntos de la Mujer, Juventud, Niñez y Familia de la Asamblea Nacional.

Ahora bien, la Ley 717, Ley creadora del fondo para compra de tierras con equidad de género para mujeres rurales, la que instituye crear un fondo para compra de tierra con equidad de género para mujeres rurales, con el fin de otorgar apropiación jurídica y material de la tierra a favor de las mujeres rurales, lo que permite mejorar la calidad de vida del núcleo familiar, el acceso a los recursos financieros, priorizando a aquellas mujeres cabezas de familia, de bajos recursos económicos; siendo uno de los objetivos más destacado de esta ley promover el empoderamiento de la mujer en el sector rural.

Seguidamente la Ley 718, Ley especial de protección a las familias en las que hay embarazos y partos múltiples, brinda protección especial a las familias en las que haya embarazos y partos múltiples, de escasos recursos económicos, sean éstas monoparentales o biparentales y que mediante dictamen médico en el período de gravidez de la madre se demuestre la existencia de un posible parto múltiple.

Por su lado, la Ley 720, Ley del adulto mayor, establece el régimen jurídico e institucional de protección y garantías para las personas adultas mayores, sin discriminación, por parte del Estado, del sector privado y de la sociedad (artículo 3.1.); así como el derecho a un trato justo en plenitud y en las condiciones necesarias para el bienestar del Adulto mayor sin distinción de sexo, situación económica, raza, credo o cualquier otra circunstancia (artículo 3.3.). Todo esto con el fin de garantizar al adulto mayor, igualdad de oportunidades, calidad de vida y dignidad humana en todos los ámbitos y efectivo cumplimiento de lo establecido en el artículo 77 de la Constitución Política de Nicaragua.

Ahora bien, la Ley 757, Ley de trato digno y equitativo a pueblos indígenas y afrodescendientes, regula y garantiza el trato justo e igualitario a los Pueblos Indígenas y

Afro-descendientes de la Costa Caribe y Alto Wangki de Nicaragua, así como a los pueblos indígenas del centro, Norte y pacífico de Nicaragua, en materia de oportunidades y acceso al trabajo en el sector público, privado y organismos no gubernamentales, con todos los derechos, garantías y beneficios que establecen las leyes laborales, convenios internacionales suscritos y ratificados por Nicaragua y demás disposiciones relacionadas.

Además, la Ley 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad, establece el marco legal y de garantía para la promoción, protección, y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente, y garantizando el desarrollo humano integral de la misma, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida, garantizando el pleno conocimiento de los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad. Así como, el régimen de principios en los que se han de fundar las políticas públicas en razón de esta materia, siendo algunos de ellos: la no discriminación, igualdad entre hombres y mujeres, acceso a la justicia en igualdad de condiciones, igualdad de oportunidades con una participación plena y efectiva en la sociedad.

En cambio, la Ley 779, Ley integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley No. 641 “Código Penal”, tiene como objeto actuar contra la violencia que se ejerce hacia las mujeres, con el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y garantizarles una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación; estableciendo medidas de protección integral para prevenir, sancionar, 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.

También la Ley 786, Ley de reforma y adición a la Ley No. 40, Ley de municipios, establece implementar las prácticas de género en las políticas públicas, con un enfoque de igualdad y equidad de derechos entre mujeres y hombres (50% y 50%), en el empoderamiento y en la toma de decisiones con funciones específicas, que les den a las mujeres cargos para alcaldesas, vicealcaldesas y concejales, para una mejor participación en la toma de decisiones en su municipio. Igualmente, la Ley 790, Ley de reforma a la Ley No. 331, Ley electoral, donde se establece continuar consolidando y fortaleciendo la democracia directa y participativa por el bien común de todos y todas, así como el mandato de que los partidos políticos incluyan la participación equitativa y alterna en los cargos de elección popular.

En este mismo sentido, la Ley 792, Ley de reforma a la Ley No. 40 Ley de municipios, instituye ampliar el número de concejales y concejales, con el objetivo de fortalecer la democracia participativa incluyendo a más nicaragüenses, de los diferentes partidos políticos, para que contribuyan a mejorar el buen gobierno en los municipios, así como la elaboración del presupuesto municipal en base al Principio de Enfoque con Equidad de Género, que garantice una distribución del gasto adecuado y justo, encaminado a satisfacer las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres, con el propósito de reducir las brechas de género y garantizar la restitución de derechos de las mujeres (artículo 34.11).

Por otra parte, la Ley 815, Código procesal del trabajo y de la seguridad social de Nicaragua, tiene como propósito contar en el ordenamiento jurídico nacional, con un procedimiento judicial sencillo y ágil que permita una respuesta judicial más pronta. La justicia laboral ha de garantizar también satisfactoriamente el derecho a la tutela judicial efectiva, asegurando particularmente el fácil y libre acceso al proceso; la audiencia de las Partes en condiciones de igualdad, el respeto a los principios de contradicción y

defensa, la oportunidad de poder aportar y utilizar los medios de pruebas pertinentes para acreditar los hechos relevantes que sustentan el derecho alegado en el proceso. Por último, la Ley 870, Código de familia, dispone en su articulado la equidad entre hombres y mujeres en cuanto a los procesos en materia de familia.

## CAPITULO II

### LA MEDIACION: ASPECTOS GENERALES

#### 2.1 La Mediación

La mediación es un proceso que busca otorgar un espacio de diálogo directo y participativo entre dos o más personas que tienen un problema. La idea es que conversen sobre el origen del conflicto y las consecuencias que se han derivado de él. Los interesados concurren a la realización de una o más sesiones, acompañados por un Mediador que facilita el diálogo en donde todos buscan vías de solución del conflicto.

“La mediación es un sistema de resolución de conflictos en el que un tercero imparcial, sin poder decisorio, llamado mediador, ayuda a las partes a buscar por sí mismas una solución al conflicto y sus efectos”<sup>9</sup>

Los mediadores/as son profesionales especializados, con estudios en técnicas de la comunicación y modelos de mediación, entre otros contenidos<sup>10</sup>. De esta manera el mediador/a facilita el diálogo y aporta profesionalmente para que los afectados tengan las herramientas comunicativas suficientes para finalizar su proceso de la mejor manera. Es un sistema para resolver conflictos entre dos o más personas y donde un tercero imparcial, llamado “mediador”, ayuda a que las partes puedan encontrar por sí mismas una solución al conflicto puntual.

---

<sup>9</sup> Mediación de conflictos familiares. Disponible en: <https://www.mediacionchile.cl/sitioumed/trabajadores/>. Consultado el 12/02/2019.

<sup>10</sup> Idem.

El proceso de mediación apuesta que los involucrados son personas capaces de hacerse cargo de sus problemas y de que son ellos los más adecuados para proponer las soluciones a sus problemas.

## **2.2 Principios generales de la mediación<sup>11</sup>.**

**Voluntariedad:** Es aquel conforme el cuál se asegura a las partes que participan de una sesión de mediación que no existirá coerción para obligarlas a hacerlo. La idea base de tal principio es que, en tanto la mediación es un ámbito dialéctico, que se alimenta de la comunicación sincera entre las partes, obligarlas participar aparece como un contrasentido. Se trata de un proceso voluntario, tanto en la decisión de inicio como en su desarrollo y en su financiación, pudiendo ser desistido por las partes implicadas en cualquier momento.

**Confidencialidad:** Se garantizará la confidencialidad del contenido de las sesiones de mediación y de la documentación utilizada, no pudiendo ser declarada la información obtenida por el mediador a lo largo del proceso, al que asiste el secreto profesional. La confidencialidad de las partes se ancla al principio de buena fe.

**Imparcialidad y neutralidad:** El mediador no tendrá intereses respecto de alguna de las partes, ni respecto del objeto del conflicto. Su papel es el de catalizador que dirige el proceso, pero no se involucra en el mismo, siendo neutral y procurando el equilibrio de las partes durante el procedimiento.

---

<sup>11</sup> MEDIACION MURCIA. Punto Neutro de Promoción de la Mediación para la Región de Murcia. Espacio de encuentro y trabajo de profesionales interesados en el fomento y promoción de la Mediación. Disponible en: <https://www.mediacionmurcia.com/principios>. Consultado el 23/01/2019

**Bilateralidad y buena fe:** El principio de bilateralidad supone que ambas partes disponen de las mismas oportunidades para expresarse, sin más limitación que la establecida por el mediador para el buen desarrollo de las sesiones. Las partes deben actuar conforme a los principios de lealtad, buena fe y respeto mutuo durante el planteamiento y negociación para enfocarse correctamente a la consecución del acuerdo, prestando la debida colaboración y el apoyo necesario al mediador.

**Flexibilidad:** El proceso de mediación debe ser flexible para poder adaptarse a las circunstancias concretas del caso y de los sujetos. Las pautas a seguir se convienen en cada caso por el mediador y las partes al inicio del proceso, incluida su duración.

**Profesionalidad:** La mediación es un proceso de diálogo asistido y gestionado por un profesional, con la preparación técnica adecuada para reconducir las posturas procesales cerradas de las partes hacia los intereses de cada uno, que debe saber aflorar y, desde allí, establecer el marco para que la negociación se encarrile hacia el acuerdo satisfactorio.

### **2.3 Características de la mediación**

**Voluntariedad:** La mediación es un proceso voluntario, porque las personas ingresan a ellos por decisión propia, ellas mismas determinan cual es la información que transmiten y cual ocultan. Este mismo sistema de acción lo realizarán los mismos mediadores ya que ellos pueden levantar una mediación, cuando así lo consideren es decir si hay mala fe en uno de los concurrentes, agresiones, u otra falta, por tal motivo no es conveniente continuar con la mediación, dada la confidencialidad del proceso, los mediadores no deben explicar el motivo por el cual deciden dar por terminado el proceso.

**Confidencialidad:** Es una de las características más importante en el proceso de mediación, es decir que todo lo que se diga debe mantenerse en secreto para todos los terceros extraños a la mediación. En este proceso se firma un acuerdo confidencial, donde se establece las reglas y se garantiza que nada de lo que allí se hable será transmitido fuera del ámbito del procedimiento. Esta característica tiene muchas ventajas, especialmente para los mediadores ya que son los que están protegiendo las actuaciones de los testigos en los problemas que les afecta, si estos no llegaren a un acuerdo satisfactorio y continuaren en la sede judicial.<sup>12</sup> Al mismo tiempo ha traído desventajas para el desarrollo de la institución es la dificultad para compartir experiencias y para la realización de investigaciones. Pero además tiene sus excepciones ya que el mediador estará eximido de mantener la confidencialidad en los casos que durante el proceso de mediación, unas de las partes ventilase un delito grave y en abusos de menores ya sea sexual o violencia.

**Neutralidad:** El proceso de mediación debe ser realizado de forma tal que asegure la neutralidad, pero al mismo tiempo, reconozca la involucración del mediador en la conducción del proceso. Ningún mediador discute su función en cuanto a la conducción del proceso. Cuando esta se pierde se considera un error del mediador. El mediador no por tener esa posición no abandonara sus ideas, valores y principios, sino saber cuáles son y aceptar que otros pueden tener otros igualmente válidos, aunque diferentes a los nuestros.<sup>13</sup>

**Imparcialidad:** Se entiende por imparcialidad a la actitud que debe tener el mediador de no tomar partido por ninguna de las partes, éste debe actuar dejando de lado sus valores, sentimientos y su protagonismo, es decir que el mediador tenga claro su posición, para que no se transforme en un obstáculo para el proceso que normalmente

---

<sup>12</sup> MOORE, CHRISTOPER, "El Proceso de Mediación". Ed. Josse Blass Publisher 1995. Pag. 46.

<sup>13</sup> Ibid. Pág. 47

terminara en un acuerdo que debe de ser cumplido por los participantes y no por él. Pero si al realizar la mediación interviene su mala actitud y obstaculice el proceso, será necesario que lo siga otro mediador.

## **2.4 La mediación inclusiva.**

En el artículo 33 de la Carta de las Naciones Unidas<sup>14</sup> se estipula que la mediación es un medio para el arreglo pacífico de controversias<sup>15</sup>

La mediación inclusiva se basa en el supuesto de que la consolidación de una paz sostenible requiere la integración de diversas perspectivas sociales, las de las partes en conflicto y los demás interesados. Los procesos inclusivos proporcionan puntos de entrada múltiples y diversos mecanismos de participación. Un mayor número de grupos representados aumenta las posibilidades de determinar y abordar las causas fundamentales de los conflictos y de garantizar que se atiendan las necesidades de las personas afectadas por el conflicto. Sin embargo, un proceso inclusivo no significa que todos los interesados puedan participar directamente en las negociaciones; más bien propiciará una interacción estructurada entre las partes en conflicto y otros interesados para incluir múltiples perspectivas en el proceso de mediación. El género tiene que ver con los atributos, los desafíos y las oportunidades sociales, así como las relaciones asociadas al hecho de ser hombre o mujer. Estas relaciones se establecen y se aprenden mediante la socialización; son específicas al contexto y al momento y pueden cambiar. El género afecta las relaciones de poder en la sociedad y determina lo que se espera, permite y valora

---

<sup>14</sup> Carta de las Naciones Unidas. La Carta se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, al terminar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, y entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. Disponible en: <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>. Consultado el 12/01/2019.

<sup>15</sup> Las Directrices de las Naciones Unidas para una mediación eficaz se publicaron como anexo del informe del Secretario General sobre el fortalecimiento de la función de mediación en el arreglo pacífico de controversias, la prevención de conflictos y su solución (A/66/811, 25 de junio de 2012).

de una mujer y de un hombre en un contexto determinado. Un enfoque culturalmente fundamentado tiene especial importancia a la hora de promover la participación efectiva de la mujer ya que las relaciones entre géneros se perciben de manera diferente en las diferentes culturas. Las mujeres pueden ser agentes, que trabajan para resolver los conflictos. Por tal razón las mujeres logran ser eficaces en el establecimiento de la paz dentro de las comunidades. La dinámica de los conflictos tiende a cambiar las relaciones de género. Esta circunstancia puede aumentar su capacidad para movilizar la participación de las mujeres.

La presente Orientación parte de la premisa de que las estrategias de mediación que incluyen sistemáticamente a las mujeres y, en sentido más amplio, a la sociedad civil tienen más probabilidades de generar mayor implicación y un arreglo negociado.

Basándose en el acervo de investigaciones y de prácticas acumuladas en el marco de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad<sup>16</sup>, considera que:

- La participación de la mujer puede ampliar el espectro de sectores nacionales que participan en un proceso de paz y fortalecer su legitimidad y credibilidad.
- Las perspectivas de la mujer aportan una interpretación diferente de las causas y las consecuencias de los conflictos, lo que genera propuestas más detalladas y potencialmente específicas para su resolución.

---

<sup>16</sup> Resolución 1325 (2000) Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213ª, celebrada el 31 de octubre de 2000. Disponible en: [https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-S.pdf](https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-S.pdf). Consultado el 23/12/2018.

## **2.5 La mediación dentro de la Legislación Nacional**

Como podremos observar la mediación se ve reflejada en cada proceso del estado, así como la búsqueda de soluciones en los conflictos agrarios, haciendo reflexionar, deliberar y buscar la mejor solución a los problemas que se presenten en esta ley. Así lo indicare a continuación:

### **2.5.1 Ley 278 Ley sobre la propiedad reformada urbana y agraria**

Con esta Ley sobre la propiedad reformada urbana y agraria; es que se traslada la jurisdicción agraria al poder judicial, como función especializada. En el arto. 50 en los Procesos Judiciales en materia de propiedad a lo que se refiere la presente Ley. Como función, es iniciado por el Estado o por otros interesados, el Juez de la causa, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la presentación de la demanda y antes de conferir audiencia para contestarla, ordenará un trámite de conciliación por el término de diez días, que se cree para este efecto, y en caso de falta de este delegado, podrá ser una persona natural e imparcial, al arbitrio del Juez. La organización y funcionamiento de la Oficina de Mediación estará a cargo de la Corte Suprema de Justicia, quien por Reglamento Especial determinará su número, sede y Delegaciones Departamentales o Regionales. Los comparecientes debatirán el asunto exponiendo las razones que estimen pertinentes. El mediador hará reflexiones a los comparecientes sobre la conveniencia de llegar a un avenimiento, los invitará a que propongan un arreglo y también podrá hacerle propuestas tendientes a la solución amistosa del asunto. De los acuerdos a que lleguen las partes en este trámite, se levantará un acta y la firmarán las partes y el mediador designado. El mediador entregará al Juez a más tardar dentro de dos días de finalizado el trámite de conciliación, las diligencias creadas y el acuerdo firmado por las partes y por él, el cual servirá de prueba del Contrato de Transacción Judicial celebrado entre las partes. Salvo

que las partes acuerden otra cosa, ninguna de ellas podrá invocar en el resto del procedimiento o ante cualquier otra autoridad, las consideraciones, declaraciones, admisiones de hecho u ofertas de avenencia hechas por la otra parte dentro del procedimiento conciliatorio, o las recomendaciones propuestas por el mediador.

### **2.5.2 Ley 260 Ley orgánica del poder judicial**

La aplicación de la mediación en esta Ley 260<sup>17</sup> se da como un componente, es decir que es un canal para el cual se busca soluciones de los diferentes conflictos que se presenten en la búsqueda de soluciones, por tal motivo tenemos lo más importante como es nuestra legislación, la sociedad es la fuente y modelo de transmisión o solución de los diferentes conflictos podrían favorecer la práctica de nuevas habilidades pacíficas y favorecer en la vida diaria. “Art. 94. En todos los casos en que se presenten demandas de Familia, Civiles, Mercantiles, Agrarias y Laborales en los juzgados respectivos, previo a cualquier actuación o diligencia, el juez convocará dentro de sexto día a un trámite de mediación entre las partes las que podrán estar asistidas por abogados. En los casos penales, la mediación se llevará a efecto por el juez de la causa en cualquier estado del Juicio de Instrucción, antes de la correspondiente sentencia interlocutoria en los casos previstos por la ley. En los procesos por delitos que ameriten penas correccionales, la mediación se realizará antes de la sentencia definitiva. El Juez durante este trámite citará a las partes y las invitará a que solucionen amigablemente la pugna, Se abstendrá de emitir opinión en referencia a quien le asiste o no la razón e insistirá en aclararles que su cometido es el de reconciliarlos”. Los Jueces actuarán como mediadores, de llegar las

---

<sup>17</sup> Ley N0. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 137 del veintitrés de julio del año mil novecientos noventa y ocho. Art. 94

partes a un avenimiento, lo acordado y resuelto se consignará en un Acta Judicial, la que prestará mérito ejecutivo teniendo el carácter de cosa juzgada. Deberá cumplirse, lo acordado, sin excusa alguna por las partes, y no cabrá recurso alguno. La certificación librada por el Juez correspondiente de haberse realizado un previo trámite de mediación entre las partes constituirá un requisito formal para la admisibilidad de la demanda. En caso de que una o ambas partes se hubiesen negado a concurrir al trámite de mediación, su negativa se entenderá como falta de acuerdo y así se expresará en la certificación correspondiente.

### **2.5.3 Ley 406 código procesal penal**

Como nos indica en la presente ley<sup>18</sup> lo más importante que tenemos que tener en cuenta es el principio de oportunidades, y la mediación nos da esa oportunidad para cada una de las partes que se presenten a solucionar un conflicto de cualquier índole, siempre y cuando tenemos que tener en cuenta que lo más importante es mejorar la aplicación de la ley en el momento oportuno al resolver un conflicto ya que sabemos que la mediación es un proceso voluntario en el cual lo que se busca es que ambas partes se hagan escuchar y así llegar a un acuerdo que favorezca a los implicados.

### **Principio de oportunidad**

En los casos previstos en el presente Código, el Ministerio Público podrá ofrecer al acusado medidas alternativas a la persecución penal o limitarla a alguna o algunas infracciones<sup>19</sup> o personas que participaron en el hecho punible. Para la efectividad del acuerdo que se adopte se requerirá la aprobación del juez competente.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> LEY 406 Código Procesal Penal de la República de a Nic/Promulgado 13 noviembre 2001/Gaceta N°243-24 Aprobado 21-24 diciembre 2001

<sup>19</sup> LEY 406 Código Procesal Penal de la República de a Nic/ Art. 14

<sup>20</sup> Ídem

## **Manifestaciones**

Son manifestaciones del principio de oportunidad las siguientes:

1. La mediación;
2. La prescindencia de la acción;
3. El acuerdo, y,
4. La suspensión condicional de la persecución no se aplicará el principio de oportunidad cuando se trate de delitos contra el Estado o cometidos con ocasión del ejercicio de sus funciones por funcionarios nombrados por el presidente de la República o la Asamblea Nacional o por los que hayan sido electos popularmente o sean funcionarios de confianza. En todo caso, la aplicación del principio de oportunidad dejará a salvo el derecho al ejercicio de la acción civil en sede penal o civil ordinaria. <sup>21</sup>

### **2.5.4 Ley 641 código penal**

En esta Ley<sup>22</sup> podremos observar que, para llegar a solucionar un conflicto a los Tribunales, tendría que seguir un trámite de mediación previa, para la cual se necesitaría más tiempo, e intervención de más personas que afecten en el conflicto como lo describe la misma ley. Además, podremos mejorar un poco las desavenencias entre los implicados, todos sabemos que en materia penal es un poco más difícil, pero un convenio consensual que refleje la preferencia propia de los participantes por medio de la mediación o negociación directa será más aceptable a lo largo plazo que aquel impuesto por el Tribunal. En materia

---

<sup>21</sup> LEY 406 Código Procesal Penal de la República de a Nic/ Art. 55

<sup>22</sup> LEY 406 Código Procesal Penal de la República de a Nic/ Art. 563

penal, la mediación se llevará a efecto en la forma establecida en el Código Procesal Penal.

### **2.5.5 Ley 779 “ley integral contra la violencia hacia las mujeres”**

Esta ley fue creada con la finalidad de la protección de la mujer, pero es más efectivo hacer un trabajo preventivo en el cultivo y fortalecimiento de valores en la familia, niños y jóvenes. Es decir que para la protección de la familia no existe mediación sino implementación de prevención especialmente en la actuación de la violencia de los hombres.

#### **Prohibición de la mediación**

En esta Ley podremos observar que ya existe la Reforma a la Ley No, 641, Código Penal que establece la Mediación en delitos menores graves, la cual se dio el 25 de septiembre del 2013, en la que establece lo siguiente ley<sup>23</sup>. La reforma, establece que la mediación no procederá en delitos graves sancionados con pena de cinco o más años de prisión en su límite máximo, solo procederá en los delitos menos graves establecidos en esta ley, como son, violencia física si se provoca lesiones leves, violencia psicológica si se provoca daño a su integridad, violencia patrimonial y económica exceptuando la explotación económica de la mujer, intimidación o amenaza contra la mujer, sustracción de hijos, violencia laboral, violencia en el ejercicio de la función pública contra la mujer, omisión de denunciar y obligación de denunciar acto de acoso sexual. Al leer esta ley nos damos cuenta que ya existe la posibilidad de mediar ya que la mayoría de veces la víctima lo que necesita es un alejamiento de su agresor, y aunque exista una mediación el agresor no cumpliría con lo acordado y llevaría a una catástrofe que es la muerte de la víctima. Además de tener muy claro la

---

<sup>23</sup> LICVM Arto. 46

aplicación de las leyes en lo que respecta a mediación, tenemos que conocer cuáles son los límites y alcances de los mediadores en cada una de las formas de aplicación. Para entender mejor, el mediador no es parte del conflicto, sino una persona neutral que busca una comunicación efectiva entre las partes en conflicto.

### **2.5.6 Los MARC en el nuevo Código Procesal Civil**

En el nuevo Código Procesal Civil se determina de forma específica, las normas que rigen lo que conocemos como actos previos al proceso, destacando la relevancia de la mediación como requisito previo a la iniciación de un proceso judicial, determinando también las reglas durante el mismo y la competencia de la autoridad judicial en la ejecución de laudos arbitrales en caso de incumplimiento, de igual forma determina la competencia de la autoridad Judicial en la ejecución de actas de mediación, también identifica a los sujetos facultados como autoridades especiales para realizar la mediación<sup>24</sup>. Según establece el CPCN, las autoridades que están facultadas para ejercer la mediación son las sedes de la dirección de resolución alterna de conflictos – DIRAC- o en un centro autorizado y supervisado por la DIRAC, de igual forma los facilitadores judiciales, autoridades comunales o territoriales, facultados por la Constitución Política, el reglamento emitido por la Oficina del Sistema Nacional de Facilitadores Judiciales y el Código Procesal Civil. En atención a los momentos en los cuales se puede llevar a cabo la mediación, esta puede presentar las siguientes características:

---

<sup>24</sup> El Código procesal civil establece, en su artículo 407 establece como requisito previo llevar a cabo un trámite de mediación. Cuando las partes no llegaran a un acuerdo o la persona citada no compareciere, el solicitante de la mediación podrá acudir al juzgado civil competente a plantear su demanda y adjuntar el acta de no acuerdo como comprobante de tal hecho.

Mediación previa: La parte interesada en un conflicto, acude ante la mediadora o mediador, con el fin de llegar a un acuerdo y evitar la judicialización, si la mediación se constituye y hay como resultado un acuerdo entre las partes, este gozará de fuerza ejecutiva.

Mediación durante el proceso: Una vez iniciado el proceso judicial, una o ambas partes podrán convenir una audiencia de mediación, aunque esta sea la fase de ejecución, a tal efecto se acudirá nuevamente ante la DIRAC o a los centros debidamente facultados por esta con el fin de la búsqueda de acuerdo, previa solicitud de suspensión del proceso por acuerdo de las partes.

## **CAPITULO III**

### **APLICACIÓN DE LA SOLUCION DE CONFLICTOS POR GÉNERO Y SEXO EN EL CENTRO DE MEDIACIÓN DE LA UNAN-LEÓN.**

#### **3.1 Políticas de género a considerarse en la mediación**

En la Constitución Política de Nicaragua, específicamente en el Artículo 48: Se establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer. Es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país. El Estado promueve la participación de las mujeres como sujetos impulsores de cambios y generadoras de desarrollo. Esto implica la participación real y efectiva de las mujeres como actoras directas y conlleva a una transformación de relaciones y estilos de vida con el fomento y la promoción de nuevos valores que reivindiquen los derechos de todas las mujeres.

Esto quiere decir que se impulsa a que las mujeres participen en todos los procesos de desarrollo político, económico, social y cultural en el país, generados por las Instituciones del Estado y la sociedad en general promueve y visibiliza el liderazgo y protagonismo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Todo esto conlleva a que la política nacional de género busca garantizar la igualdad de mujeres y hombres para hacer efectiva la no discriminación por razones de sexo, siendo uno de los retos más importantes del gobierno nicaragüense. La igualdad de hombres y mujeres además de ser un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización de la democracia representativa y participativa, así como para la

construcción de una sociedad más justa y desarrollada socioeconómicamente. Es por ello que todas las instituciones deben contribuir a la construcción de condiciones positivas y a la remoción de los obstáculos para que la igualdad de hombres y mujeres sea efectiva y real. Igualmente es una obligación promover dicha igualdad en todas las políticas y acciones de los Ministerios de Estado, Entes Autónomos y Descentralizados.

Por tal razón incorporar la perspectiva de género en las políticas y acciones públicas es tomar en cuenta las diferencias entre los sexos y analizar en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre mujeres y hombres. La perspectiva de género es un marco de análisis técnico y conceptual que permite:

- Visibilizar la condición de las mujeres respecto a los hombres
- Detectar las causas y los efectos de la desigualdad
- Planificar acciones para modificar esta situación.

Es decir se trata de adoptar políticas transformadoras o redistributivas de género que tomen en cuenta las necesidades de hombres y mujeres -y sus relaciones- para propiciar una redistribución más equitativa y democrática de responsabilidades y de recursos al tiempo que considera el triple rol de las mujeres y plantea opciones para reorganizar su carga de trabajo.<sup>25</sup>

La incorporación de la perspectiva de género implica<sup>26</sup>:

Que exista la voluntad explícita –personal e institucional– de promover una redistribución entre los géneros en términos de:

---

<sup>25</sup> Política de género. Igualdad Absoluta de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres-, Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, 2018.

<sup>26</sup> Ídem.

- Recursos públicos
- Posiciones de poder y autoridad
- Valoración del trabajo de mujeres y hombres.
- Garantizar la no discriminación
- Anticipar los efectos de en la desigualdad de oportunidades, de resultados y de trato entre los sexos.
- Diseñar acciones tendientes a satisfacer las necesidades y los intereses de hombres y mujeres.
- Crear instrumentos de medición y evaluación que visibilicen el avance de la situación y posición de las mujeres.

### **3.2 Análisis de los casos atendidos en el Centro de Mediación Resolución Alternativa de Conflictos de la UNAN-León, en los años 2017-2019.**

Es importante señalar que la Universidad está trabajando en una política de igualdad y equidad de género con el objetivo que se den los mismos espacios a los hombres y mujeres. Es un hecho que la Universidad está comprometida con las demandas sociales y los retos que trae consigo la globalización y en un mundo tan cambiante donde los hombres y mujeres tienen los mismos derechos, la Universidad no puede ser ajena a estas transformaciones. Este estudio está centrado en los casos atendidos en el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos de la UNAN-LEÓN desde la perspectiva de género, detectando las características Sociodemográficas de las y los usuarios atendidos en el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos de la UNAN-LEÓN en los siguientes segmentos:

- Sexo y grupos de edad.
- Nivel académico.
- Resultados de las mediaciones realizadas
- Tipos de controversia (civiles y penales) de casos atendidos en el Centro de Mediación y Resolución Alternativa de Conflictos de la UNAN-LEÓN.

**a) Lugar y período:** Centro de Mediación y Resolución de Conflictos en la UNAN-LEÓN, en los años 2017-2019.

**b) Población de Estudio:**

Totalidad de usuarios(as) a quienes se atendió en el periodo de la investigación: 366 (188 mujeres y 178 hombres), según los casos atendidos en los años 2017-2019, en el Centro de Mediación y Resolución de Conflictos en la UNAN-LEÓN

**c) Área de Estudio:** El municipio de León.

El estudio se focalizó en el Centro de Mediación y Resolución de Conflictos de la UNAN-LEÓN, ubicado frente al Gimnasio del Colegio la Salle de la misma ciudad, departamento de León, República de Nicaragua, ubicada en el occidente del país, conocida como "La ciudad universitaria" o "La Ciudad Metropolitana".

**d) Período de Estudio: 2017-2019**

El estudio comprendió un periodo de 36 meses iniciando el mes de enero hasta el mes diciembre de los años 2017-2019.

**e) Unidad de análisis:**

Usuarios(as) que realizaron el proceso mediación en el Centro de Mediación de Resolución Alternativa de Conflictos en la UNAN-LEÓN, en los años 2017-2019.

**f) Variables de estudio:**

**Sociodemográficas:**

- ✓ Edad, procedencia, situación laboral, nivel de escolaridad.
- ✓ Tipos de casos atendidos: Civil y Penal.
- ✓ Acuerdos.

**g) Fuentes de información:**

**Secundaria:** Información que se extrajo de los expedientes que están bajo resguardo en el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos.

**Terciarias:** Jurídicas, doctrinales y electrónicas.

**h) Técnicas e instrumentos de recolección de información:**

Los datos se obtuvieron basados en la información que se extrajo mediante los expedientes que se encuentran resguardados en el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos de la UNAN-León.

**i) Plan de análisis de datos**

Los datos se procesaron y analizaron con programa SPSS versión 22, y los resultados se presentan en forma de Gráficos y Tablas con sus respectivas interpretaciones.

## RESULTADOS

El Centro de Mediación Resolución Alternativa de Conflictos en la UNAN-León, en los años 2017-2019 atendió un total de 366, para dicho estudio se tomó el total de 183 casos siendo 102 mujeres y 81 hombres. Para lo cual en el año 2017 se atendieron 43 mujeres y 28 hombres y en el año 2018, se atendieron 42 mujeres y 40 hombres y en el 2019 se atendieron 17 mujeres y 13 hombres. Ver Figura No 1.

En dicho estudio se hizo una estratificación de las edades de las personas que realizaron mediación dividiéndolas de la siguiente manera; de 18 a 30 años de edad comprenden 71 casos equivalente al 38.80%, de 31 a 60 años de edad, corresponden a 82 casos equivalente a 44.81% y de 61 a más, 30 casos equivalente a 16.39% llama poderosamente la atención que prevaleció el rango de 18 -30 años perteneciente al género femenino, ver Figura No 2.

En cuanto al nivel de escolaridad el 31% estudiaron la secundaria y un 28% son universitarios, según Figura No. 4

De conformidad a la procedencia de los usuarios, el grupo que más se destacó es El Reparto Rubén Darío, que corresponde a 135, equivalente a 37%; seguido del barrio Sutiava con 69 casos, equivalente al 19.00 %, Zaragoza con 37 casos equivalente a 10.00 %, el barrio de Guadalupe 21 casos equivalentes a 6.00%; Barrio San Felipe, 18 casos equivalente al 5.00% Laborío, 18 casos equivalente al 5.00% , Fundeci, 18 casos , equivalente al 5.00%, el Barrio San Juan y Bo. El Calvario 12 casos equivalente al 3.00% respectivamente. Prevalciendo el Reparto Rubén Darío con un 37% tramitado por mujeres. Figura No. 3

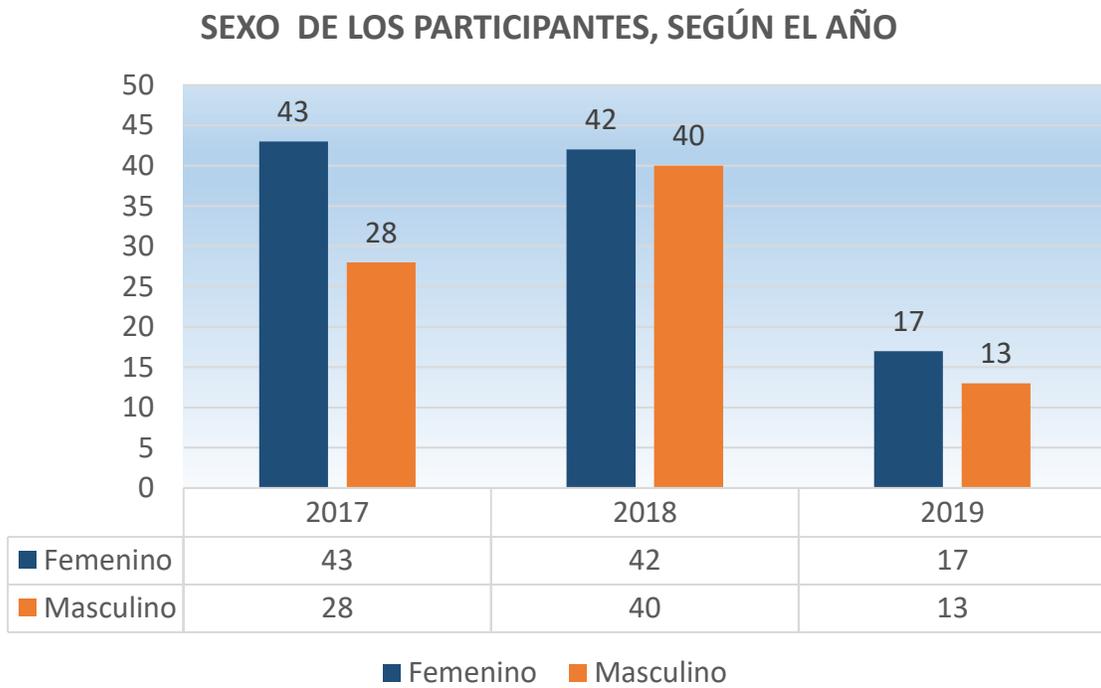
Desde el punto de vista del nivel de escolaridad que presentan los usuarios, 67 corresponden a educación primaria equivalente al 18 %, 111 a educación secundaria equivalente al 31%, 63 a educación técnica equivalente al 17 %, 103 usuarios en el nivel Universitario equivalente a 28 %, y 22 sin ningún nivel educativo (analfabeta) equivalente al 6%. Uno de los datos más relevantes está en los grupos que prevalecen; los cuales corresponden el nivel de profesionales, y el nivel de secundaria equivalente al 59% perteneciente a la mujer.

Como podemos observar los tipos de controversias, los datos reflejan que el mayor número se encuentran en los casos atendidos en materia civil, con un total de 127 casos, equivalente a 69.40%. En materia penal, 56 equivalente al 30.60%. Figura No.5.

En la figura No. 6, se hace referencia a los resultados de las mediaciones atendidas, de las cuales 150 lograron acuerdos de ellos 81 personas son del sexo femenino y 69 de sexo masculino, siendo las mujeres las que más logran acuerdo.

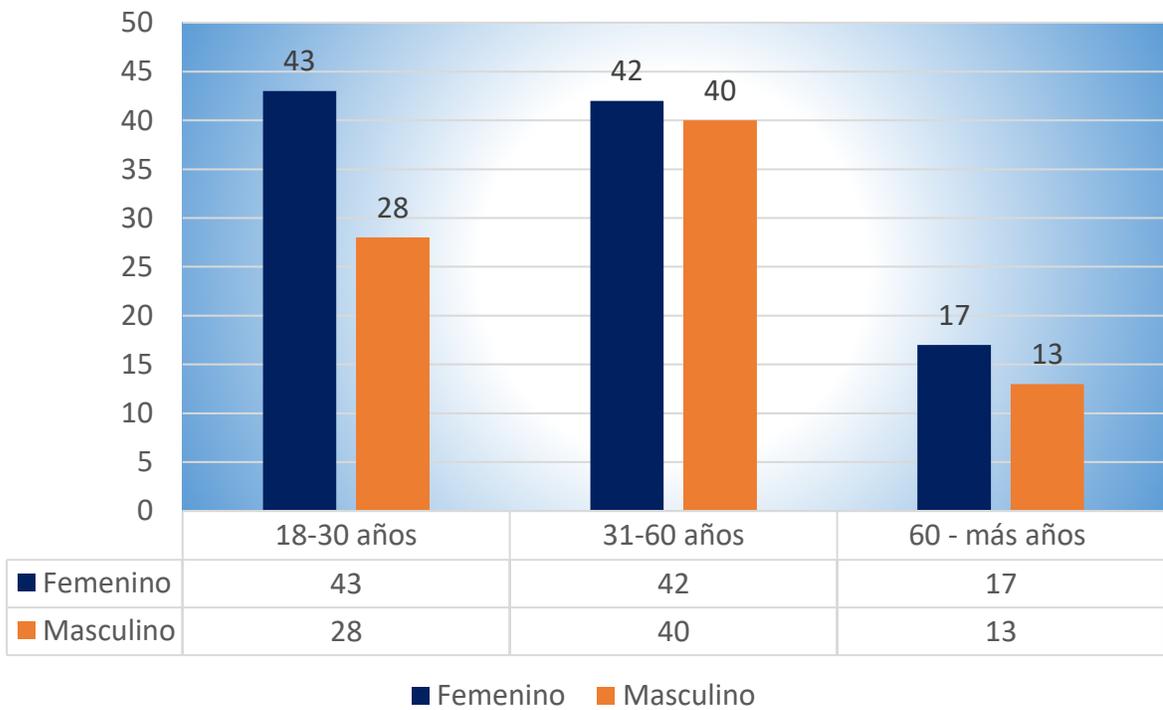
Según los datos extraídos son de acuerdos a los expedientes objetos de estudios, se identifican 183 casos atendidos y mediados.

**Figura 1.**



**Figura No.2**

**RANGO DE LAS EDADES DE LAS PERSONAS QUE ACUDIERON AL CMCR EN LOS AÑOS 2017,2018 Y 2019, SEGÚN EL SEXO**



**Tabla 1.**

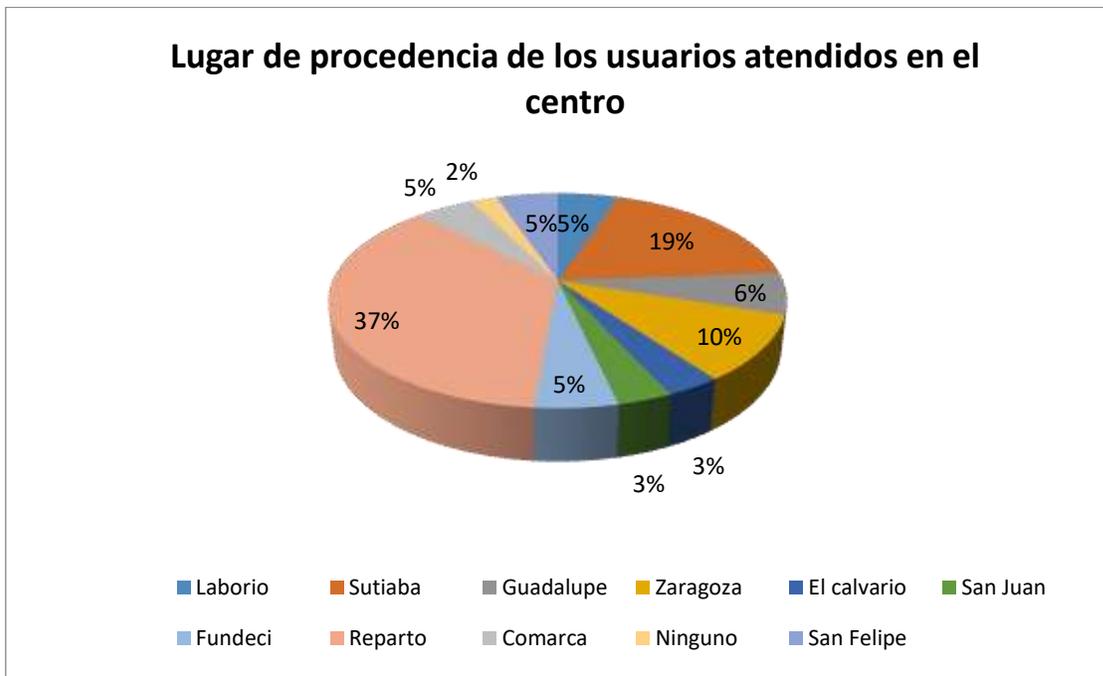
**Rango de edades de los usuarios que asisten al centro de mediación.**

**N=183**

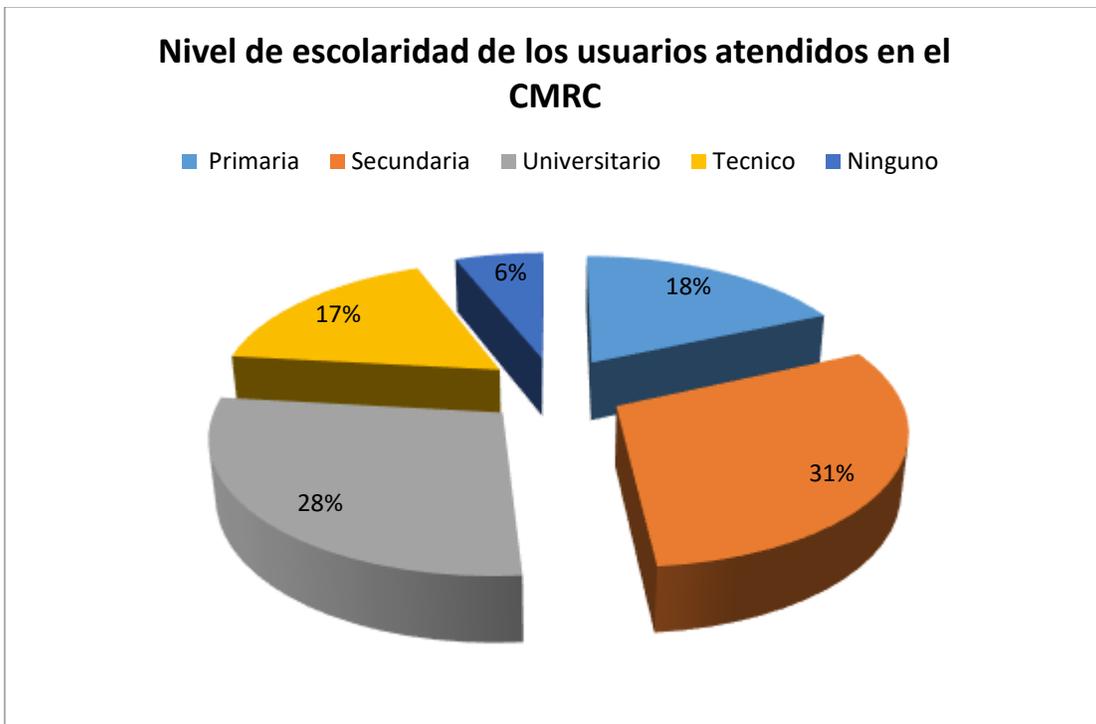
<b>Demografía</b>	<b>Total</b>		<b>Hombre</b>		<b>Mujer</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
18 a 30 años	71	38.80	28	34.57	43	42.16
31 a 60 años	82	44.81	40	49.38	42	41.18
61 a mas	30	16.39	13	16.05	17	16.66
Total	183	100	81	100.00	102	100.00

**Fuente: Registros**

**Figura 3**

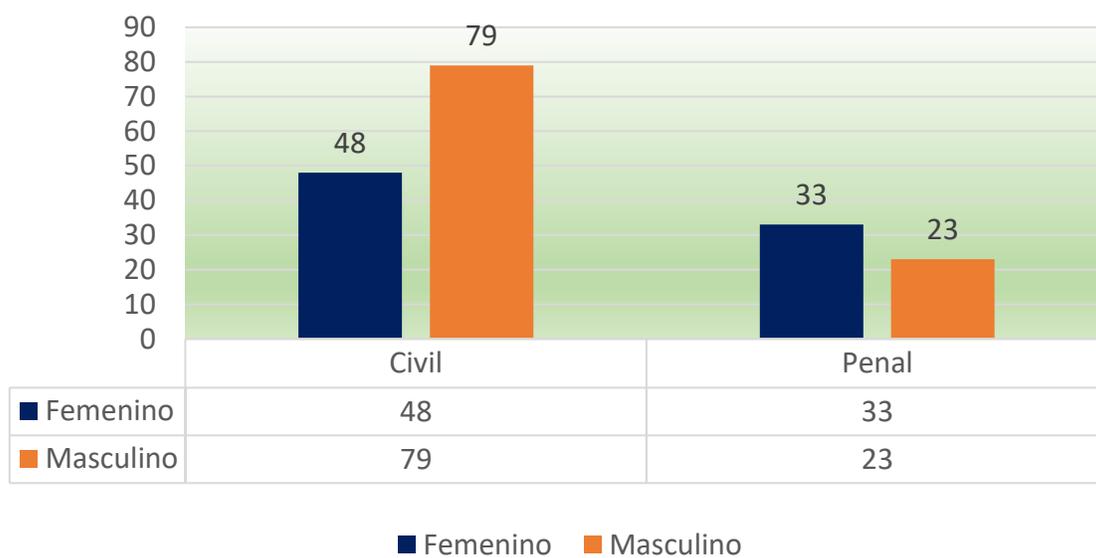


**Figura 4**



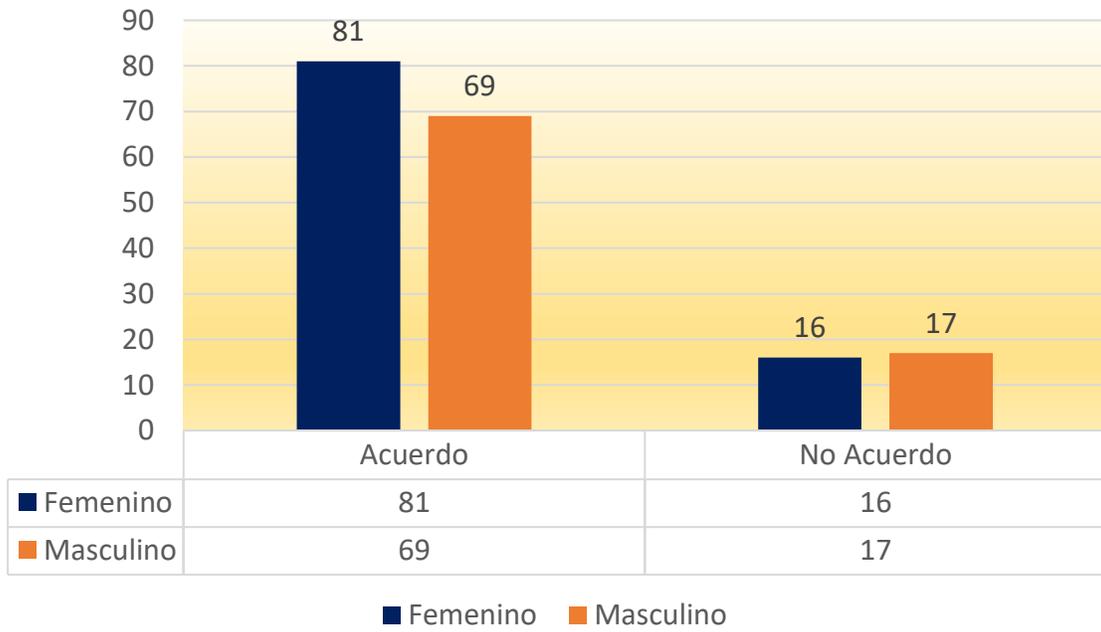
**Figura No.5**

**CAUSAS QUE SE ATENDIERON EN EL CMRC EN LOS AÑOS  
2017,2018 Y 2019, SEGÚN EL SEXO**



**Figura 6**

**RESULTADOS DE LAS MEDIACIONES, SEGÚN EL SEXO**



## CONCLUSIONES

La mediación ha sido considerada como el medio más apropiado para intervenir de un modo pacífico ante cualquier situación que implique relaciones conflictivas entre personas. Este mecanismo ha ido tomando cada vez más fuerza, precisamente por su aplicabilidad en los procesos de resolución de conflictos.

La estrategia para un proceso de mediación efectivo debe tener en cuenta las características específicas del conflicto; sus causas y su dinámica; las posiciones, los intereses y la coherencia de las partes; las necesidades de la sociedad en general,

En cuanto a la preparación de la mediación permite al mediador orientar, explorar y supervisar el proceso y ayuda a fortalecer la capacidad de las partes en conflicto y otros interesados para alcanzar un acuerdo negociado, gestionar las expectativas y galvanizar el apoyo para la fase de implementación.

El análisis de conflictos basado en consideraciones de género es un primer paso esencial hacia un proceso de mediación que tenga en cuenta la perspectiva de género. Este el estudio sistemático de las estructuras, los interesados y la dinámica de los conflictos con el fin de comprender mejor las causas, los factores desencadenantes y las fuerzas que impulsan los conflictos violentos o la paz. La perspectiva de género deberá aplicarse en todo el proceso de análisis de conflictos, el cual no se limitará a la documentación de las prácticas de discriminación, exclusión o las consecuencias relativas al género de los conflictos, sino que evaluará la

dinámica de género subyacente el poder político y económico y su relación con los hombres y las mujeres en una sociedad y sus vínculos con la paz y la seguridad. También debería ayudar a determinar oportunidades y capacidades para el establecimiento de la paz.

Por otro lado, los mediadores que tienen el mandato de abordar una amplia gama de cuestiones deben entablar un diálogo con toda una serie de interesados para forjar un entendimiento de la dinámica de la situación y las perspectivas que contribuyen a un conflicto.

Es importante seleccionar a un mediador con los conocimientos, las aptitudes y la experiencia necesarios para la situación de conflicto concreta.

Un proceso inclusivo tiene más posibilidades de determinar y abordar las causas fundamentales de los conflictos y de garantizar que se atiendan las necesidades de las personas afectadas.

En cuanto a los casos atendidos en el Centro de Mediación y Resolución Alternativa de Conflictos de la UNAN-LEÓN, 55.74% mujeres y 44.26% hombres, cuyas edades oscilan entre 31-60 años.

Se puede señalar que usuarios que más acuden al centro son los del Reparto Rubén Darío, y siendo las mujeres con un 69.40%.

De todo esto podemos decir que es notoria la participación de la mujer en querer solucionar los conflictos a través del diálogo.

— Las estadísticas demuestran que el nivel de acuerdos en los casos atendidos conforme materia, predominaron las mujeres en casos Penales con un 58.93% frente a un 41.07% de hombres; y los hombres sumaron

en materia Civil más que las mujeres con un porcentaje de 62.20% frente a un 37.80%. Figura No.5

— Igualmente, las estadísticas muestran que la mayoría de mujeres logran acuerdo, ver figura 6.

## RECOMENDACIONES

- Procurar la paridad de género en el equipo de apoyo a la mediación.
- Garantizar que todos los miembros del equipo tengan una buena comprensión de la dimensión de género en sus esferas de conocimientos temáticos o geográficos especializados.
- Incluir expertos en cuestiones de género y mediación en el equipo de mediación o recurrir a expertos externos.
- Organizar talleres sobre género e inclusión adaptados a cada contexto para el equipo de mediación, tanto al inicio del proceso como en el momento de negociar cuestiones concretas del conflicto.
- Llevar a cabo análisis de conflictos basados en consideraciones de género y evaluaciones internas periódicas del proceso con el fin de realizar los ajustes necesarios a las estrategias de mediación.

## FUENTES DEL CONOCIMIENTO

### FUENTES PRIMARIAS

- Constitución Política de la República de Nicaragua. Texto íntegro con reformas incorporadas a 2014, Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 32 del 18 de febrero de 2014.
- Ley N0. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 137 del veintitrés de julio del año mil novecientos noventa y ocho
- Código Procesal Penal de la República de Nicaragua Promulgado 13 noviembre 2001/Gaceta N°243-24 Aprobado 21-24 diciembre 2001
- Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades Ley No. 648. Aprobada el 14 de febrero del 2008 Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N°. 51 del 12 de marzo del 2008
- Ley No. 779, “Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a La Ley No. 641, “Código Penal”, Con sus reformas incorporadas “Ley No. 779, Aprobada el 20 de enero del 2014 Publicada en La Gaceta No. 19 del 30 de enero del 2014
- Ley de modificación al artículo 46 y de adición a los artículos 30,31 y 32 de la Ley No. 779, Ley Integral Contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley No. 641, “Código Penal”
- Ley N°. 846, Aprobada el 25 de septiembre del 2013 Publicado en La Gaceta No. 185 del 01 de octubre de 2013
- Reglamento a la Ley 779, Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres de reformas a la Ley No. 641, LEY del "Código Penal” Decreto

- No. 42-2014; Aprobado el 30 de Julio de 2014 Publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 143 del 31 de Julio de 2014
- CÓDIGO DE FAMILIA LEY No. 870, Aprobada el 24 de junio de 2014 Publicada en La Gaceta No. 190 del 8 de octubre de 2014
- CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA LEY No. 287 publicado en La Gaceta No. 97 del 27 de mayo de 1998.
- LEY GENERAL DE EDUCACIÓN LEY No. 582, Aprobada el 22 de marzo del 2006 Publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 150 del 03 de agosto del 2006
- LEY CONTRA LA TRATA DE PERSONAS LEY N°. 896, Aprobada el 28 de enero del 2015 Publicada en La Gaceta No. 38 del 25 de febrero de 2015
- CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS. La Carta se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, al terminar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, y entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. Disponible en: <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>.
- LAS DIRECTRICES DE LAS NACIONES UNIDAS PARA UNA MEDIACIÓN EFICAZ se publicaron como anexo del informe del Secretario General sobre el fortalecimiento de la función de mediación en el arreglo pacífico de controversias, la prevención de conflictos y su solución (A/66/811, 25 de junio de 2012).
- RESOLUCIÓN 1325 (2000) APROBADA POR EL CONSEJO DE SEGURIDAD EN SU SESIÓN 4213<sup>a</sup>, celebrada el 31 de octubre de 2000. Disponible en: [https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-S.pdf](https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-S.pdf).

## FUENTES SECUNDARIAS.

- DIEZ Francisco, Herramientas para trabajar en Mediación/francisco diez y Gachi Tapia 1ªed. Buenos Aires periodo 2006 5. Baruch Bush,
- GONZÁLEZ PÉREZ, Teresa. Los libros infantiles como modelos de aprendizaje. La transmisión de roles de género. Universidad de La Laguna.
- GONZALEZ, PEÑA, Oscar; “Conciliación y Extrajudicial “ Ed. s/ed APPEC, Perú 2001
- MÁRQUEZ ALGARA, M. Mediación y administración de justicia. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes. 2000.
- MOORE, CHRISTOPER, “El Proceso de Mediación”. Ed. Josse Blass Publisher 1995
- POSTIGO ASENJO, Marta. Género e igualdad de oportunidades: la teoría feminista y sus implicaciones ético-políticas. Tesis doctoral. En la Universidad de Málaga (España) en 2006 Idioma: español ISBN: 8468982784. Parte introductoria.
- RIDAO RODRIGO, Susana, Técnicas de mediación. Reflexiones sobre su aplicación en contextos comunicativos interculturales. Aposta. Revista de Ciencias Sociales [en línea] 2010, (Octubre-Diciembre) : Disponible en: <<http://ddd.redalyc.org/articulo.oa?id=495950243005>>
- ROBERT A. · La Promesa de la Mediación/Robert A Baruch Bush y Joseph P.eed. Buenos Aires 2002.

- RODRÍGUEZ VILLALOBOS, Rocío. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad. Fundación Arias para la paz y el Progreso humano, edición 1999.
- SEQUEIRA Byron Israel y GUERRERO VEGA Roberto Métodos de resolución alternos de conflictos Originalmente publicado en CUADERNO JURÍDICO Y POLÍTICO, Vol. 3, No. 9, julio-septiembre de 2017. Universidad Politécnica de Nicaragua. ISSN 2413-810X, Págs. 24-41.
- SEQUEIRA, B. La mediación penal en Nicaragua. Cuaderno Jurídico y Político., Vol. 1(2), 77. 2016.
- STONE, M. y RUBESTEIN, W. Principios de Resolución de Alterna de Conflictos: Resumidos expuestos y comentados. Florida: Universidad de Florida. 2000
- URQUIDI J. Enrique “Mediación, Solución y litigio” Ed. Centro de Resolución de Conflictos 1999

### **OTRAS FUENTES**

- Manual Curso Básico de Mediación, 4 de mayo de 2012 CENTRO NACIONAL DE CAPACITACION EN MEDIO DE RESOLUCION ALTERNAS DE CONFLICTOS (DIRAC) PAGINA WEB 1.  
<http://es.scribd.com/doc/105119486/HISTORIA-DE-LA-MEDIACION>
- 2. [www.poderjudicial.gob/dirac.htm](http://www.poderjudicial.gob/dirac.htm) Página 76 Página 77 ACTA DE
- [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com). Autor: Lic. Sofía Rivera Tema: Reflexiones sobre equidad de género

- NOVO, María. La mujer como sujeto, ¿utopía o realidad. Dirección de Internet// [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com)., titular de cátedra de UNESCO, Tema: Sociedad Patriarcal
- <https://conceptodefinicion.de/genero/>.
- MEDIACION MURCIA. Punto Neutro de Promoción de la Mediación para la Región de Murcia. Espacio de encuentro y trabajo de profesionales interesados en el fomento y promoción de la Mediación. Disponible en: <https://www.mediacionmurcia.com/principios>.
- Mediación de conflictos familiares. Disponible en: <https://www.mediacionchile.cl/sitioumed/trabajadores/>.