



# Política de Equidad e Igualdad de Género

Plan de Implementación  
del Ministerio de Educación  
El Salvador



# Política de Equidad e Igualdad de Género

Plan de Implementación  
del Ministerio de Educación  
El Salvador

**Ministerio de Educación**

El Salvador, 2016

**Carlos Mauricio Canjura Linares**

Ministro de Educación

**Erlinda Hándal Vega**

Viceministra de Ciencia  
y Tecnología

**Francisco Humberto Castaneda**

**Monterrosa**

Viceministro de Educación

**FOMILENIO II**

**William Pleites**

Director Ejecutivo

**José Suay**

Gerente General

**Sabinela Alfaro**

Gerente de Capital Humano

**Millennium Challenge  
Corporation (MCC)**

**Martha Keays**

Directora residente  
de País de MCC

**Ronald Saunders**

Director de MCC para el  
proyecto de Capital Humano  
de El Salvador

**Mónica Tejada**

Oficial de Programas Senior  
de Género e Inclusión Social

**Espacio para ISBN**

Lorem Ipsum

**Conducción y aportes técnicos:**

Xiomara Guadalupe Rodríguez Amaya Directora Nacional  
de Educación Básica (MINED)

Yeny Lissett Rivas Medrano, Oficial de Género (MINED)

Violeta Muñoz, Analista de Inclusión Social y Género FOMILENIO II

Ana María Minero, Especialista ISDEMU

**Comité técnico del MINED:**

Patricia Margarita Gómez de Flores  
Mirna Jeanneth Sanchez  
Silvia Eréndida Hernández  
Ana Celina Fontg Melgar  
Silvia Marlene Campos de Rivera

**Comité Ejecutivo del MINED:**

Carlos Mauricio Canjura Linares  
Erlinda Hándal Vega  
Francisco Humberto Castaneda  
Liliam de Benavides  
Xiomara Guadalupe Rodríguez  
Oscar de Jesús Águila Chávez  
Mélida Hernández de Barrera

**Corrección de Estilo**

Carlos Enrique Rodríguez Rivas (CENICSH)  
Francisca Guerrero Raymundo (CENICSH)  
Judith Elena Velásquez Velasco (MINED)  
Norma Elizabeth Batres Castro (MINED)

**Maquetación:** Denise Coreas

**Impresión:** Imprenta y Offset Ricaldone

**Fotografía:** FOMILENIO II

**Coordinación editorial:** Comunicaciones FOMILENIO II

Agradecimiento especial a las personas que participaron en los diferentes grupos focales y de validación: docentes, redes de docentes de género y docentes de Suchitoto formados en género y Educación Integral de la Sexualidad (EIS), población estudiantil de complejos educativos y MEGATEC, madres, padres y responsables de familia, comunidad LGTBI, Secretaría de Inclusión Social, Ciudad Mujer San Martín e instituciones especializadas en género.

Este material es posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Corporación del Reto del Milenio (MCC, por sus siglas en inglés).

El contenido de este material no es responsabilidad ni refleja la perspectiva de MCC ni del Gobierno de los Estados Unidos de América.

**Autorizada por el Ministerio de Educación mediante Acuerdo N° 15-1257, de fecha 24 de agosto de 2016, publicada en el Diario Oficial N° 161, Tomo 412 de fecha 1 de septiembre de 2016.**

**Versión Editada.**



# Contenido

## 09 PRESENTACIÓN

## 11 SIGLARIO

## 13 INTRODUCCIÓN

15	<b>1. Política de equidad e igualdad de género</b>
16	1.1 Marco filosófico
20	1.2 Marco Legal e Institucional
20	Normativa nacional
24	Normativa internacional
26	1.3 Principios rectores de la Política
29	1.4 Alcance de la Política
31	1.5 Roles y responsabilidades
	en la implementación de la Política
31	Rol del Ministerio de Educación
32	Rol de la Unidad de Género
33	Rol de directoras, directores, personal docente
	y personal trabajando en escuelas
34	Rol de FOMILENIO II
35	Rol del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo
	de las Mujeres (ISDEMU)
36	1.6 Retos a resolver con la Política
36	1.6.1 Primer área: educación incluyente no sexista
41	1.6.2 Segunda área: transversalización institucional
44	1.6.3 Tercer área: prevención de violencia de género
47	1.7 Monitoreo y evaluación
48	1.8 Revisión y actualización de la Política

51	<b>2. Plan de implementación de la Política</b>
54	2.1 Primer área: educación incluyente no sexista: asunto crítico, objetivos y resultados
62	2.2 Segunda área: transversalización institucional: asunto crítico, objetivos y resultados
64	2.3 Tercer área: Prevención de las violencias de género, asuntos críticos, objetivos y resultados
71	2.4 Matrices de planificación del Plan de Implementación (2016 – 2020)
97	<b>Bibliografía</b>
103	<b>Glosario</b>



# Presentación

El Ministerio de Educación (MINED) presenta al sistema educativo la Política de Equidad e Igualdad de Género y su Plan de Implementación, septiembre 2016 a septiembre 2020

Fue elaborado por un equipo técnico calificado del MINED con fondos de la Corporación Reto del Milenio, a través de la cooperación técnica y financiera de FOMILENIO II y la asistencia técnica del Instituto Salvadoreño del Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), en cumplimiento de los mandatos establecidos en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación (LIE, 2011), Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV, 2012), Ley General de Educación (LGE, 2011) y Eje N° 5 del Plan Nacional de Educación en Función de la Nación: “Equidad, Inclusión, Género, de la Educación”.

La Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación de la República de El Salvador tiene por fin educar al pueblo salvadoreño sin discriminación de género, aplicando principios rectores como la igualdad de derechos, la equidad, la no discriminación, la corresponsabilidad, la



laicidad y el desarrollo humano social en todo el accionar del MINED, en coherencia con el marco legal y filosófico adoptado.

Con la entrada en vigencia de la Política se busca erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres existentes en el sistema educativo nacional; esta constituye un instrumento normativo orientador para que los servicios, actuaciones, procesos, estructura, organización y funcionamiento de este Ministerio permitan avan-

ces sustantivos en la construcción de ciudadanía plena, democrática y favorecedora del desarrollo económico y social del país.

Estamos conscientes de que no será un trabajo fácil, pues requiere un cambio de cultura y de estilo de vida que llevará su proceso en el tiempo, pero tenemos la convicción de que este esfuerzo permitirá hacer posible los ideales de justicia para las mujeres y hombres de nuestro país.

# Siglarío

**CEDAW:** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

**CONNA:** Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.

**DIGESTYC:** Dirección Nacional de Estadísticas y Censos.

**DNES:** Dirección Nacional de Educación Superior.

**EHPM:** Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

**EIS:** Educación Integral de la Sexualidad.

**FOMILENIO II:** Fondo del Milenio El Salvador II.

**IES:** Instituciones de Educación Superior.

**ISDEMU:** Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.

**LGE:** Ley General de Educación.

**LGTBI:** Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales.

**LCD:** Ley de la Carrera Docente.

**LES:** Ley de Educación Superior.

**LEIV:** Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

**LEPINA:** Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.

**LIE:** Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

**MCC:** Corporación Reto del Milenio.

**MINED:** Ministerio de Educación.

**MINSAL:** Ministerio de Salud.

**OEA:** Organización de Estados Americanos.

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas.

**SI-EITP:** Sistemas Integrados de las Escuelas Inclusivas de Tiempo Pleno.

**SSR:** Salud Sexual Reproductiva.

**UNFPA:** Fondo de Población de las Naciones Unidas.



# Introducción

La educación es un elemento importante en la socialización de las personas, dado que es uno de los medios más eficaces para transmitir valores, incluidos los asociados a la construcción social de ser hombres o mujeres.

Desde sus inicios, la educación de mujeres y hombres ha sido completamente distinta a lo largo de la historia, con mayores desventajas sociales para las niñas, las adolescentes y las mujeres en general. La igualdad de género en la educación no solo implica el aumento y la equiparación de la tasa de acceso a la educación entre hombres y mujeres, sino que conlleva a erradicar prejuicios, manifestaciones y prácticas sexistas en los distintos procesos y niveles educativos.

En razón de lo anterior, el Ministerio de Educación formula la Política de Equidad e Igualdad de Género y su Plan de Implementación, a partir de un diagnóstico y un proceso consultivo con diversos sectores involucrados en la acción educativa, entre ellos: estudiantes, personal docente, madres adolescentes que están dentro y fuera del sistema educativo y grupos LGBTI, mujeres sobrevivientes de violencia de género y organizaciones especializadas en derechos de las mujeres.

La primera parte del documento contiene la Política de Equidad e Igualdad de Género del MINED, la cual guiará el quehacer institucional en los próximos años. La Política parte de un breve marco filosófico que asume el hecho de que educar no es acto neutral; por el contrario, trae consigo una cosmovisión social que incluye patrones socio-culturales. Además, se presenta el marco legal —el cual fundamenta la incorporación de la equidad de género en la educación— apartado que incluye los principios rectores que inspiran a la misma, siendo estos: igualdad de derechos, equidad, no discriminación, desarrollo humano y social, transversalidad, laicidad y corresponsabilidad.

También contiene los roles que constituyen una responsabilidad compartida de todas las direcciones y estructuras del Ministerio. Asimismo, se define la constitución de la Unidad de Género del MINED; esta tendrá una dependencia jerárquica y directa del titular de esta cartera de Estado. Además, se contextua-

lizan y describen los problemas y áreas prioritarias de intervención, estas últimas están enfocadas en educación incluyente no sexista, transversalización institucional y prevención de violencia de género.

En el segundo apartado se describe el Plan de Implementación de la Política, para cada una de las áreas priorizadas, el cual contiene los asuntos críticos que serán atendidos con sus objetivos y resultados esperados. Luego, se presentan las matrices de planificación para el período septiembre 2016- septiembre 2020 y se anexa un glosario.

# **1. Política de equidad e igualdad de género**



## 1.1 Marco filosófico



El Ministerio de Educación (MINED) como ente rector es consciente de que el sistema educativo no puede mantener una actitud “neutral” frente a la desigualdad de género, y su responsabilidad pasa por ser **motor del cambio** en la escuela y en la sociedad. Es claro que no es posible el establecimiento de sistemas democráticos, si se continúa discriminando a la mitad de la población, en este caso a las mujeres; es decir, si no se actúa y contribuye desde

la educación a superar las desigualdades en el ámbito económico, social y político.

Integrar la perspectiva de género en la educación significa hacer visibles las desigualdades de género, sociales y educativas entre mujeres y hombres en el acceso a la educación, a la toma de decisiones, al manejo de los recursos y al ejercicio de la sexualidad. De igual manera, significa adoptar medidas para erradicar la violencia de géne-



ro contra niñas, niños y adolescentes dentro del sistema educativo nacional.

Precisamente, el reto consiste en desmontar o desnaturalizar todas aquellas creencias, prácticas y relaciones asimétricas entre mujeres y hombres que ocurren en el ámbito educativo y tienden a pasar desapercibidas, por cuanto se asumen como parte de la cotidianidad.

La educación incluyente no sexista es una propuesta que involucra la necesidad de incorporar el **enfoque de género** como herramienta indispensable en los centros educativos, que permita visualizar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito educativo, erradicar estereotipos sexistas y la división sexual-genérica de roles.

El enfoque de género en la educación va más allá de prestar la atención a la paridad de acceso a la educación. Se trata de potenciar un modelo educativo que garantice el derecho a una educación sin discriminación para niñas, niños y adolescentes por igual; así como el acceso y disfrute de un entorno pedagógico

seguro que se traduzca en mayores niveles de participación en el desarrollo social, económico y político de la sociedad. El enfoque de género en la educación implica un proceso intencionado que pone en tela de juicio lo que se enseña, cómo se enseña, el para qué y el porqué.

Entre sus elementos de actuación están:

- Desarrollo de la personalidad sin los corsés ni las barreras del género, corrigiendo el sexismo cultural e ideológico y la desigualdad social entre hombres y mujeres.

- La coexistencia de actitudes y valores que por tradición son considerados diferencialmente de hombres o mujeres para que estos sean aceptados y asumidos por personas de cualquier sexo.

- Educación integral que visibiliza el mundo y la experiencia de las mujeres.

- Cuestionamiento de las formas de conocimiento socialmente dominantes.

La coeducación es un proceso intencionado de intervención, a través del cual se potencia el desarrollo de las personas, partiendo de la realidad de dos sexos diferentes hacia un desarrollo personal y una construcción social común y no enfrentada. Se trata de una pedagogía que concibe el acto de coeducar-educar para la igualdad como vía para generar condiciones de justicia y felicidad, que construye y reconstruye identidades, subjetividades, esperanzas, sentimientos y valores, tales como la solidaridad, el respeto y la conciencia crítica basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

La educación incluyente no sexista se toma como sinónimo de coeducación. Esto supone y exige situaciones de igualdad real de oportunidades académicas, profesionales y sociales; de tal modo que nadie —por razones de sexo— parta de una situación de desventaja o tenga que superar especiales dificultades para llegar a los mismos objetivos. Su propósito es la desaparición de los mecanismos discriminatorios, no solo en la

estructura formal de la escuela, sino también en la ideología y en la práctica educativa (Subirats y Tomé, 2010). No es simplemente que las niñas sean incluidas en un modelo masculino de educación (androcentrismo), sino una educación donde exista una fusión de las pautas culturales que anteriormente se hayan considerado específicas de cada uno de los géneros.

La educación constituye una de las estrategias indispensables para construir la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, dado que por su rol formador puede hacer que niñas y niños se conciban y respeten como iguales entre sí, de forma que todas las personas sean respetadas en sus derechos y ciudadanía indistintamente de su sexo, donde las mujeres no sean discriminadas ni subordinadas.

La educación puede contribuir a aumentar significativamente las posibilidades y opciones de desarrollo personal de unas y otros y, particularmente, de las mujeres, quienes han estado en desventaja. La educación se

considera cada vez, en mayor medida, una de las inversiones más efectivas para alcanzar el desarrollo equitativo y sostenible. Significa potenciar la condición humana integral de todas las personas, sin distinción ni discriminación por razones de género ni por orientación sexual u otra condición social. En ese sentido, el MINED es el ente encargado de crear las políticas públicas necesarias para potenciar el desarrollo humano de la población, una política pública “es un instrumento de un buen gobierno, cuyo fin está orientado hacia la resolución de problemáticas sentidas en una sociedad, en este caso la transformación de las relaciones asimétricas de género en el ámbito educativo, que lleva a tomar opciones de acción y decisión de parte de las autoridades públicas” (Lahera, 2004).

Para lograr todo lo antes señalado, el MINED dispone de mecanismos institucionales como la Política de Equidad e Igualdad de Género con su Plan de Implementación y la instalación de la Unidad de

Género, con la finalidad de priorizar sus intervenciones en el mediano plazo.

La implementación de esta Política no solo incide en el presente —mientras niñas, niños, adolescentes y jóvenes se encuentran en el ámbito del centro educativo—, sino también tendrá un impacto positivo en el futuro laboral, aumentando las probabilidades de empoderamiento económico de las mujeres en igualdad con los hombres, lo que a su vez favorecerá el desarrollo económico del país.

## 1.2 Marco Legal e Institucional

El Ministerio de Educación es el ente rector de la educación y se rige bajo normativas nacionales e internacionales, y forma parte de los tratados y convenciones internacionales y regionales de derechos humanos que postulan la educación y la igualdad de los seres humanos. A continuación, se describen estos compromisos jurídicos.

### Normativa nacional

**Constitución de la República de El Salvador** de 1983 reconoce que: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión” (Art.3). “[Además,] el derecho a la educación y a la cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión. El Estado propiciará la investigación y el quehacer científico” (Art. 53).

**Ley General de Educación** de 2011, determina los objetivos generales de la educación, aplicada a todos los niveles y modalidades. Regula la prestación del servicio de las instituciones oficiales como privadas y establece como fines del sistema educativo: a) lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social; b) inculcar el respeto a los Derechos Humanos y la observancia de los correspondientes deberes y c) combatir todo espíritu de intolerancia y de odio.

Es importante destacar como un gran avance en materia de igualdad de género, en el ámbito de la educación, la reforma a este cuerpo legal en el artículo 5 - literal A -, el cual establece que el Ministerio de Educación deberá impulsar dentro del Sistema Educativo Nacional una Política de Equidad de Género, que incluya medidas específicas con el objetivo de eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad objetiva entre los alumnos y las alumnas. Bajo este artículo,

no se admitirá en los centros educativos del país las desigualdades entre los alumnos y las alumnas sustentadas en prejuicios o prácticas discriminatorias, basadas en una distribución estereotipada de papeles entre los sexos, y se garantizará en los centros educativos el uso de lenguaje no sexista.

De igual forma, el artículo 76, literal A prohíbe que los centros educativos adopten medidas que impidan, limiten o perturben el inicio o continuidad normal de los estudios de las alumnas embarazadas o durante su período de lactancia, estableciendo que las autoridades de los centros deberán determinar, según el caso, las medidas de apoyo necesarias para garantizar la continuidad de los estudios de las alumnas embarazadas; la institución educativa que no dé cumplimiento a esta disposición incurre en una falta muy grave.

**Ley de la Carrera Docente** de 1996. Tiene como finalidad garantizar que la docencia sea ejercida por educadores inscritos en el registro escalafonario del MINED, asegurándoles su

estabilidad laboral para lograr una educación de calidad; de igual forma, establece derechos y obligaciones para el sector magisterial y describe la organización administrativa que regulará a los educadores. Entre las importantes reformas se destacan la incorporación del sistema sancionatorio, la obligatoriedad de la denuncia y la sanción a los educadores que incurran en actos que afecten la integridad física y moral del estudiantado, respetando la integridad física y moral de alumnos, alumnas o demás miembros de su comunidad educativa y denunciando cualquier hecho de violencia sexual que sufran estudiantes o demás miembros de su comunidad educativa.

Teniendo en cuenta dichas obligaciones, se consideran faltas muy graves hacia estudiantes: aplicar cualquier forma de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad; así como también acosar sexualmente o cometer actos contra la libertad sexual de compañeros o compañeras de trabajo, alumnos o alumnas, pa-

dres o madres de estos, dentro o fuera del centro educativo, lo cual trae aparejada una sanción de suspensión del cargo mientras se comprueban los hechos.

**Reglamento de la Ley de Educación Superior** de 2009. Establece en el Art. 11, las Normas para el Examen de los Planes y Programas de Estudio de las Instituciones de Educación Superior (IES), según las cuales la responsabilidad de examinar los programas es de la Dirección Nacional de Educación Superior, respetando la libertad de cátedra establecida para las IES, así como la calidad de institución acreditada, según fuere el caso. Al respecto, no se autorizarán a las IES nuevos planes y programas de estudios, ni se autorizará la actualización de los planes y programas de estudio previamente aprobados, si del examen pertinente resulta que no cuenta con los requisitos mínimos para implementarlos con la calidad de la educación superior que se espera. Asimismo, fortalecerán dichos programas con contenidos relativos a: a) idioma español, b) idioma inglés, c) informática, d) educación ambiental, e) derechos humanos, f)

educación inclusiva, g) gestión para la reducción del riesgo a desastres y h) prevención a la violencia intrafamiliar y de género.

**Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia**, vigente desde el 2009. Constituye el cuerpo normativo más importante que garantiza el ejercicio de los derechos humanos. Establece que el Estado salvadoreño difundirá y promoverá el respeto a los derechos de toda niña, niño y adolescente y los derechos humanos en general, así como garantizar modalidades y horarios escolares especiales que permitan a adolescentes trabajadores asistir regularmente a sus centros de estudios; incluir en los programas educativos temas relacionados con la nutrición, la educación sexual y reproductiva, el embarazo precoz, la equidad y violencia de género, las drogas, las enfermedades infecto contagiosas y el medio ambiente y, finalmente, para garantizar la permanencia en el ámbito escolar y no la discriminación de las niñas y las adolescentes madres, las embarazadas o las víctimas de violencia.

**Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres** vigente desde el 2012. Tiene como finalidad garantizar a las mujeres su derecho a una vida libre de violencia, comprendiendo este derecho el ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Con relación al Ministerio de Educación, establece que a través de los programas y procesos educativos de enseñanza incluirá la promoción del derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y discriminación, al igual que la divulgación de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres. Deberá eliminar de todos los programas educativos las normativas, reglamentos y materiales que promuevan, directa o indirectamente, cualquiera de las formas de violencia contra las mujeres.

Las personas que ejerzan la dirección de los centros educativos públicos y privados adoptarán medidas para la detección y atención de los actos de violencia contra las mujeres, dentro del ámbito escolar. En las instituciones de educación superior se reglamentarán internamente acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer, al igual que impulsarán el desarrollo de investigaciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres y el fomento de las relaciones de igualdad y no discriminación.

**Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres**, vigente desde el 2011. Ratifica el compromiso de la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las instituciones del Estado. Tiene por objeto crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación.

Además, establece lineamientos para la transversalización y para normar el uso del sexismo en el lenguaje institucional y social. Asimismo, instituye los criterios que orientarán la educación para la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres.

## Normativa internacional

El Salvador es suscriptor de los siguientes instrumentos internacionales en favor de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género:

■ **Declaración Universal de Derechos Humanos** (10 de diciembre de 1948).

■ **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (Pacto de San José, 1969).

■ **Convención de los Derechos del Niño** ratificada por El Salvador en 1990. Este instrumento insta a los Estados, en su artículo 19 a “adoptar todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato

negligente, malos tratos o explotación incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo”

■ **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (ONU, 1996), establece el principio de no discriminación para todas las personas. Literalmente dice: “Artículo 26... todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

■ **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer** (CEDAW) ratificada por El Salvador en 1981. Establece la obligatoriedad de los Estados de prohibir la discriminación, definir medidas especiales tem-



porales para acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, así como promover activamente la modificación de patrones socioculturales que perpetúan la discriminación.

■ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, conocida como Convención de Belem do Pará, ratificada por El Salvador en 1995. Impulsó a los Estados a promover leyes destinadas a combatir la violencia intrafamiliar.

■ **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)**. En esta se describe a la violencia contra las mujeres como uno de los principales impedimentos para el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, así como para el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

## 1.3 Principios rectores de la Política

La Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación tiene por fin educar al pueblo salvadoreño sin discriminación de género, aplicando los siguientes principios rectores de la Política en todo el accionar del MINED, en coherencia con el marco legal y filosófico adoptado:

**Principio de igualdad de derechos.** Reconoce a todas las personas las capacidades de poseer y ejercer los mismos derechos, en razón de su dignidad humana, e involucra la igualdad de trato y la igualdad de protección por parte del Estado. En aplicación de este principio, el MINED adoptará las medidas necesarias para educar al alumnado con una visión crítica de las actitudes y prácticas que generan desigualdades y violencia de género, tanto en el espacio escolar como en la sociedad en general. Para ello fomentará la toma de conciencia del profesorado y de la población estudiantil sobre la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, facilitando instrumentos y propuestas de cambio hacia la coeducación

como un modelo transformador de las desigualdades de género. Significa también que el MINED adoptará mecanismos específicos para prevenir, erradicar y proteger del acoso y otras formas de violencia sexual a los colectivos estudiantiles y docentes que, por su condición de género u orientación sexual, están en situación de mayor vulnerabilidad. Para dar cumplimiento a este principio también se fortalecerán las capacidades institucionales.

**Principio de equidad.** Entendido como el conjunto de acciones que conducen a compensar y corregir las disparidades entre los géneros y las condiciones de discriminación persistentes, para lograr la igualdad real. En aplicación de este principio y el anterior, el MINED deberá hacer uso de acciones positivas como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres en el ámbito de la educación. Para el empleo de dichas acciones, pon-

drá especial atención en aquellos colectivos en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones. Esto significa adoptar acciones afirmativas para crear las condiciones que favorezcan la participación equitativa en todos los niveles educativos, incluidos los Sistemas Integrados de Escuelas Inclusivas de Tiempo Pleno, para asegurar que las jóvenes se beneficien en condiciones de equidad con los jóvenes en el acceso y permanencia en estas especialidades.

**Principio de no discriminación.** Se refiere a que hombres y mujeres —indistintamente de su origen, condición económica, orientación sexual, cultural y política— recibirán trato justo sobre la base de la dignidad humana. Por lo tanto, en aplicación de este principio, se prohíbe y sanciona la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta. El MINED adoptará las condiciones necesarias para erradicar la discriminación. Para ello, se crearán iniciativas de concienciación y capacitación, así como mecanismos de detección, atención y protección frente a casos de discriminación por razones de género en el sistema educativo.

**Principio de transversalidad.** Tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses y experiencias de mujeres y hombres en todas las políticas, programas, planes y actuaciones del MINED, con el objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. En la aplicación de este principio se revisarán y adaptarán progresivamente los diferentes instrumentos de trabajo institucional.

**Principio de laicidad.** Entendido como el deber de la educación de mantenerse ajena a cualquier doctrina religiosa y a sus preceptos morales, en coherencia con un sistema democrático que expresa el pluralismo social y político del país y el mandato jurídico de respetar plenamente las garantías individuales y los derechos humanos de todas las mujeres y los hombres, y como una condición para el desarrollo libre de las personas. En aplicación de este principio, el MINED garantizará la sensibilización y la concienciación del personal del ámbito institucional del nivel central, departamental y

de los centros educativos para fomentar que el quehacer cotidiano esté libre de fundamentalismos religiosos.

**Principio de corresponsabilidad.**

Compromete a todo el sistema educativo (en cada uno de sus niveles) y a todos los recursos humanos del Ministerio, mujeres y hombres, en la aplicación de forma efectiva del marco jurídico nacional en materia de igualdad de género y educación, del contenido de esta Política y la responsabilidad de llevarlo a cabo en los términos y plazos que se establezca para ello. En aplicación de este principio, se garantizará que todo el personal del MINED en sus diferentes estructuras y niveles (incluidas las familias) asuma según sus competencias, el desarrollo de una educación no sexista.

**Principio de desarrollo humano y social.**

Entendemos que el ser humano es un ser en constante cambio y perfeccionamiento en sus procesos encaminados al bienestar y la felicidad personal y colectiva; en ese sentido, todas las acciones del MINED están encaminadas a desarrollar,

fortalecer y potenciar diversas capacidades que permitan —a quienes conforman la institución y el sistema educativo— ser actores protagonistas de procesos que lleven al bienestar y a la mejora de la calidad de vida en términos personales y sociales.

## 1.4 Alcance de la Política

La visión de esta Política es lograr una comunidad educativa inclusiva no sexista que desarrolla ciudadanía plena. Es así que su misión consiste en impulsar un modelo educativo con equidad e igualdad de género, con el objetivo de erradicar actitudes y prácticas de discriminación sexual, mediante la implementación de la misma.

La vigencia de este instrumento se proyecta más allá de la temporalidad de una administración específica de gobierno, ya que el marco legal que la sustenta favorece su continuidad en el tiempo. El Plan de Implementación tendrá una vigencia comprendida desde septiembre 2016 a septiembre 2020, tiempo durante el cual el MINED realiza un conjunto de acciones y medidas de equidad e igualdad de género para cada una de las áreas priorizadas a desarrollar en los próximos años, esperando que con las metas trazadas en la política se produzcan resultados concretos.

La implementación de la Política abarca todos los ámbitos de actuación y responsabilidades del Ministerio de Educación, conforme a las competencias establecidas en las leyes y normativas relativas a la igualdad de género para todos los niveles educativos, desde educación inicial hasta educación superior del sector público y privado. Por tanto, aplica a todo el sistema educativo del cual se encarga el MINED, incluyendo las autoridades, personal técnico-administrativo, personal docente, alumnado, madres, padres o responsables de familia y la comunidad vinculada a los centros educativos. De igual forma, se impactarán los procedimientos y directrices internos de la institución rectora de la educación, el currículo, los métodos de enseñanza, los sistemas de supervisión y evaluación, entre otros.

En el sector magisterial, se abarcará el ámbito de la formación docente con énfasis en el personal docente activo del sector público, así como también a través de

las IES que tienen a su cargo la formación de los profesorados y licenciaturas en el área educación de todos los niveles. Esto último con el fin de fortalecer los planes de estudio de formación en género aplicada a la educación, siendo esta una estrategia para permear la formación inicial de futuros docentes, tanto del sector público como del privado. La fase de implementación del plan tendrá puesta la prioridad de sus acciones directas en los centros educativos del sector público.

**Articulación con otras políticas ministeriales.** Coherente con la visión de desarrollo y de derechos humanos, la presente Política se suma al conjunto de políticas o mecanismos específicos con las que el MINED cuenta para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, pueblos indígenas o diversidad sexual. Para efectos de esta Política, se procurará que en las actuaciones previstas se erradiquen sesgos discriminatorios, buscando la articulación pertinente.

**Articulación con otras instancias de Estado y no gubernamentales.**

La Política especifica que el MINED gestionará acciones de articulación con otras instancias para aquellas acciones que demandan una respuesta intersectorial; por ejemplo, con el Ministerio de Salud (MINSAL), en lo que respecta a la salud sexual reproductiva; el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), como el ente rector de la Política Nacional de la Mujer; el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (CONNA) y la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), entre otras. En igual importancia, fortalecerá alianzas existentes con organismos de cooperación internacional y organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la promoción y protección de los derechos de la mujer y de la niñez, con el objeto de sumar esfuerzos y desarrollar las acciones de manera articulada.

## 1.5 Roles y responsabilidades en la implementación de la Política

### Rol del Ministerio de Educación

El liderazgo en la apropiación e implementación de la presente Política es del MINED, por tratarse de una política pública del sector de educación, el cual recae en sus autoridades y en quienes deleguen. La participación de las autoridades institucionales es de gran relevancia, en la medida que su apoyo político se traduzca en la aprobación de los contenidos, presupuestos, estrategias, planes operativos y mecanismos efectivos de monitoreo y seguimiento para garantizar la ejecución de las acciones y el logro de la igualdad y la equidad de género, delegando como responsable de la rectoría a la Unidad de Género, que asesorará y dará seguimiento al cumplimiento del plan de acción de dicha Política, con responsabilidades en todas las instancias del MINED vinculadas con el Plan de Implementa-

ción; es decir, que la ejecución de la Política constituye una responsabilidad compartida de todas las direcciones y estructuras del Ministerio.

**Rol de directoras, directores, personal docente y personal trabajando en centros educativos: Aplicar en todos los espacios educativos los principios, visión, objetivos y acciones previstas en esta Política, a partir de la sensibilización y formación del personal docente en materia de género y coeducación.**

## Rol de la Unidad de Género

La Unidad de Género del Ministerio de Educación tiene una dependencia jerárquica y directa del titular de la cartera de Estado y forma parte de los mecanismos de coordinación institucional para la transversalización de género en el MINED. Esta será la responsable de orientar, monitorear y dar seguimiento al cumplimiento de la presente Política.

Dada la importancia y la complejidad de un proceso sistemático y gradual en su transversalización, se requiere la instalación de una Unidad de Género que funja como coordinadora, asesora, gestora y referente del proceso. La Unidad será la encargada de promover (desde las competencias que le sean conferidas) el seguimiento y evaluación de la Política de Género y su Plan de Acción, así como de facilitar la canalización de la información a las distintas unidades vinculadas al Plan. Asimismo, será la encargada de coordinar la elaboración de programas de trabajo, involucrando al resto de las unidades ministeriales.

Una de las proyecciones es la expansión y descentralización progresiva de la Unidad de Género en las direcciones departamentales, las cuales han solicitado apoyo de especialistas en el área jurídica y género, durante las consultas realizadas por el MINED. Para ello, este implementará un proceso de formación en el tema para contar con personal especializado en género en las diferentes direcciones departamentales, de forma que puedan fungir como referentes de género.

Asimismo, se constituirá un Comité Directivo de Género, como ente consultivo de alto nivel, con representación de las directoras y directores nacionales de los diferentes niveles educativos (Inicial, Básica, Media, Jóvenes y Adultos y Superior), la Dirección de Gestión Educativa y la Dirección de Prevención y Programas Sociales. Este Comité tendrá una funcionaria que desempeñará el cargo de coordinación y que convocará periódicamente, a efectos de dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Implementación de la Política de Equidad e Igualdad de Género.



Además, se constituirá un Comité Técnico de Género de las diferentes áreas vinculantes y prioritarias de la Política con un nivel gerencial, con el objeto de articular el desarrollo de la ejecución del Plan de Implementación; de igual forma facilitará la consecución de las metas trazadas en esta Política.

## **Rol de directoras, directores, personal docente y personal trabajando en centros educativos**

Aplicar en todos los espacios educativos los principios, visión, objetivos y acciones previstas en esta Política, a partir de la sensibilización y formación del personal docente en materia de género y coeducación, que se traduzca en la adopción de actitudes y planes orientados al máximo desarrollo de las potencialidades intelectuales, socio-afectivas y económicas de toda la población estudiantil, indistintamente de su sexo u orientación sexual.

Desarrollar una cultura y conciencia de género más igualitaria y equitativa entre la población estudiantil, que transforme aquellas actitudes, prácticas, roles y prejuicios asociados a las identidades asignadas a cada sexo y que resultan contraproducentes a la dignidad humana; a fin de construir ambientes educativos respetuosos de la integridad y seguridad personal de la población estudiantil y docente, en general.

Dar cumplimiento en lo establecido en la Ley de la Carrera Docente (2011) con relación a las obligaciones del personal educador de guardar consideración y respeto a la integridad física y moral del alumnado y la comunidad educativa, evitando cualquier forma de maltrato físico, psicológico y sexual y denunciando cualquier hecho de violencia sexual que sufra el alumnado o demás integrantes de la comunidad educativa. (Arts. 31.-5A, 32.-4).

## **Rol de estudiantes**

Participar activamente en procesos de aprendizaje sobre equidad e igualdad de género para el ejercicio pleno de su propia

vida, en sus relaciones personales y en los ambientes de convivencia al interior de los centros educativos, de forma que puedan vivir un comportamiento inclusivo en el que no tengan cabida actitudes de discriminación a las personas por su sexo o por su orientación sexual.

Tratar a sus compañeras, compañeros y demás integrantes de la comunidad educativa con respeto e igualdad y comprometerse a erradicar prejuicios sexuales, desarrollando iniciativas juveniles entre pares en favor de ambientes libres de estereotipos sexistas y violencia de género.

## Rol de FOMILENIO II

El rol de FOMILENIO II en el ámbito de la implementación del Plan de la Política será de acompañamiento y apoyo técnico permanente, al igual que de asignación y control de los recursos que se consideren indispensables para la ejecución de la misma, en el periodo 2016-2020. En el marco del Proyecto de Capital Humano, se pondrá a disposición del MINED al perso-

nal referente correspondiente, incluido el personal especializado en género de FOMILENIO II, para trabajar coordinadamente con la Unidad de Género del MINED y las otras direcciones, de acuerdo a los casos requeridos y a las líneas de acción, previo acuerdo entre las partes.

Asimismo, los fondos previstos para la implementación de la política serán ejecutados desde FOMILENIO II, conforme las líneas presupuestarias establecidas anualmente. Estas tareas de FOMILENIO II son responsabilidad principal de la Gerencia de Capital Humano y la Gerencia de Inclusión Social y de Género, las cuales darán cuenta ante la Subdirección de Programas y la Dirección FOMILENIO II del cumplimiento de esta actividad convenida con la Corporación Reto del Milenio (MCC, por sus siglas en inglés). Sobre la Gerencia de Inclusión Social y de Género recae la responsabilidad conceptual y el aseguramiento de la calidad técnica, incluyendo el celoso cuidado e inclusión de los aspectos de género, equidad, transversalización e igualdad (según corresponda) en la Política y en su Plan de Acción.

## **Rol del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres (ISDEMU)**

El ISDEMU, como el ente rector de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE, 2011), velará por el cumplimiento de la aplicación de la Política de Equidad e Igualdad y cooperará técnicamente con el fortalecimiento de las capacidades institucionales del MINED para su buena ejecución. De igual manera, asesorará al MINED en materia de objeto de esta Ley, según el área de sus competencias. También proporcionará apoyo técnico para el establecimiento y el buen funcionamiento de la Unidad de Género. En correspondencia con este rol, será parte de los mecanismos de coordinación y seguimiento periódico del cumplimiento de indicadores de los planes de implementación de la Política, de tal forma que sean articulados con el Sistema de Estadísticas y Monitoreo Institucional (SEMI) a cargo del ISDEMU.

## 1.6 Retos a resolver con la Política

Construir una comunidad educativa inclusiva y no sexista que sirva de base para que la población estudiantil pueda desarrollar plenamente sus capacidades productivas y ciudadanas, lo cual requiere de la implementación de estrategias y acciones sostenibles en una diversidad de ámbitos. La Política de Equidad e Igualdad de Género no puede, sin embargo, atender todos esos ámbitos simultáneamente, debido a que los recursos disponibles son limitados y porque sus capacidades institucionales para ello son, por ahora, insuficientes. Por estas razones, el MINED sobre la base de los resultados de las consultas realizadas, acordó que para el período 2016-2020 la Política centraría su atención en atender brechas y problemas relacionados con la equidad de género en tres áreas, a saber: 1) educación incluyente no sexista, 2) transversalización institucional y 3) prevención de las violencias de género. A continuación se presentan y explican dichas áreas priorizadas.

### 1.6.1 Primer área: educación incluyente no sexista

Lograr una educación incluyente no sexista requiere de una intervención no solo en la estructura formal de la escuela, mediante el currículo explícito, sino también en la ideología y la práctica educativa. Esto debido a que las diferentes estructuras del sistema educativo reproducen prácticas sexistas y continúa predominando una división sexual de los estudios, especialmente en educación media, además de una insuficiente incorporación y aplicación de los principios de igualdad y no discriminación en los instrumentos curriculares.

En el país se ha investigado muy poco el sexismo en el plano escolar. Uno de los pocos estudios realizados en el contexto de la formulación de FOMILENIO II, denominado Estudio para la Transversalización de Género en el Sistema Educativo (FOMILENIO/MINED, 2013), muestra la existencia de una tensión entre

el discurso de igualdad de género, que empieza a instalarse en el ámbito educativo, y los dispositivos de socialización de género que existen en los centros consultados, los cuales se basan en creencias y prejuicios.

Esto se confirma además en las consultas realizadas a grupos focales, en el marco de la elaboración de esta política; por ejemplo, un docente afirmó: “No hemos nacido para hacer las mismas cosas, las mujeres tienen más facilidad para unas cosas y los hombres para cosas de hombre por su fisonomía”. De esta forma, en el centro educativo al niño y a la niña se les enseña —de manera consciente o no— cuáles comportamientos son los aceptados y valorados, en razón del sexo. El personal docente tiende a tener expectativas diferenciadas de las capacidades intelectuales de las niñas con respecto a los niños, bajo la creencia que las niñas son menos inteligentes que los niños. Se producen agresiones más sutiles, chistes sexistas contra las mujeres, frases humillantes y prejuicios a partir de las diferencias sexuales.

Igualmente, para una persona adolescente con una opción sexual diferente a la heterosexualidad, acceder, mantenerse y egresar del sistema educativo regular puede significar enfrentarse con discriminaciones y riesgos de violencia física, psicológica y sexual. Así lo expresan las personas LGTBI consultadas de la comunidad LGTBI, frente a situaciones de discriminación y hostilidad en el ambiente educativo; algunas optan por trasladarse a las modalidades de estudios flexibles, para egresar de noveno grado o bachillerato y (en muchos casos) terminan por desertar del sistema educativo.

El personal directivo y docente puede adoptar disposiciones y actitudes discriminatorias con el alumnado; por ejemplo, un ex alumno de la comunidad LGTBI expresó: “Una profesora me decía que me iba a hacer hombre a fuerza y que yo me tenía que comportar como hombre y no tenía que andar con las niñas (...) mis compañeros me hacían bullying al ver que la profesora me faltaba el respeto, por lo que a mediados de año me salí porque no aguantaba a esa profesora”.

Para el MINED, el personal docente constituye un agente clave para cualquier iniciativa de incorporación de objetivos de equidad de género en el ámbito escolar. En ese sentido, si en los centros educativos la dirección y el personal docente aplican normas, tratos y relaciones discriminatorias con el alumnado (por razones de género u orientación sexual), se hace necesario desarrollar competencias institucionales en materia de género. Anteriormente, se carecía de un programa de desarrollo de capacidades en materia de género, dirigido al personal de las diferentes estructuras del MINED; es hasta la implementación del actual Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público que se incorpora la promoción de la equidad e igualdad de género como una de las características del modelo de formación de docentes en servicio.

En lo relativo a la formación inicial docente, según el Reglamento de la Ley de Educación Superior (2009), todas las instituciones de educación superior del país, que ofrecen las carreras

de profesorado, están obligadas a incluir en los planes y programas de estudio contenidos relativos a la prevención de la violencia intrafamiliar y de género. Estos planes de estudio deben ser revisados por la Dirección Nacional de Educación Superior (DNES) del MINED. Uno de los desafíos en este ámbito lo constituye la universalización de la formación en género del profesorado, a cargo de la formación inicial de docentes, así como del personal involucrado en el diseño, ejecución y evaluación de los planes de estudio en terreno.

Otra de las áreas importantes la constituye la atención al predominio de una división sexual de los estudios. Alcanzar la educación media es una condición básica para obtener mayores posibilidades de ingreso al mercado laboral. De acuerdo con el Censo Escolar del MINED (2015), para ese año la matrícula de educación media fue de 210,956 estudiantes (107,022 mujeres y 103,934 hombres), esto es solo el 37% de la población que egresó de noveno grado y, de ese total de estudiantes de educación media, un poco más de la mitad

(107,749) estudiaba bachilleratos técnicos (54,860 mujeres y 52,792 hombres), reflejando algunas diferencias por sexo, dependiendo de la especialidad. El grueso de la población femenina se concentra, en primer lugar, en el bachillerato general (52,018), seguido por el bachillerato en comercio (39,717) y, en tercer lugar, la especialidad de salud (8,185). En las dos primeras especialidades las posibilidades de inserción laboral son bastante limitadas, ya sea por saturación del mercado o porque las competencias desarrolladas no responden a las necesidades del mismo.

La población masculina, por su parte, se concentra en los bachilleratos general, comercial e industrial. Cuando los jóvenes optan por modalidades consideradas tradicionalmente de mujeres suelen darse situaciones de discriminación, como lo manifestaron algunos participantes de los grupos focales de consulta. Por ejemplo, un estudiante de la especialidad de salud expresa: “Más que todo, las críticas que hacen los muchachos machistas (es que), piensan que uno por haber agarrado una es-

pecialidad de salud, donde son más niñas, piensan que uno es homosexual y yo pienso que eso no tiene nada que ver”.

Al relacionar años de estudio y salarios, por sexo, entre quienes han cursado estudios de bachillerato se identifican algunas brechas. De acuerdo con la EHPM (MINEC, 2015), para 2014, los salarios promedio por sexo para un mismo número de años de estudio evidencian una brecha de género que desfavorece a las mujeres. Mientras los hombres que aprueban entre 10 y 12 años de estudio perciben un salario promedio de \$328.5 mensuales, las mujeres con el mismo número de años aprobados reciben un salario promedio mensual de \$269.49, lo cual refleja una brecha salarial de casi 22% en favor de los hombres.

La presencia de estereotipos sexuales en la sociedad no reconoce el aporte de las mujeres en la economía. En las consultas realizadas con niñas estudiantes de noveno grado, de sectores rurales, se encontró que ellas no acceden al nivel de estudios de bachillerato, tanto por razones

económicas como de género. Una estudiante manifestó que los familiares le dicen a su madre o padre: “No sé para qué vas a mandar a estudiar a la niña, vas a ver que con una panza va a venir, no sirve de nada. Ella es niña, al final se va a acompañar, va a tener sus hijos”. Existen familias que consideran que no vale la pena invertir en la educación de las adolescentes.

La concentración de las mujeres en un número limitado de especialidades de bachillerato de poca rentabilidad, así como las inequidades salariales en el mercado de trabajo y la creencia de la poca relevancia de la educación de las adolescentes, afectan la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y limitan el desarrollo socioeconómico del país, al desaprovechar los aportes que podrían provenir de las mujeres.

En 2011 entró en vigencia la Ley de Equidad, Igualdad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, estableciendo en su Art. 17 trece criterios que orientarán la educación para la igualdad y la no discriminación de mujeres y hombres.

Los textos y programas de estudio utilizados por el personal docente son un componente fundamental para la incorporación de la equidad e igualdad de género. El estudio de la Secretaría Técnica de la Presidencia de la República (2013) identificó al respecto que los textos educativos tenían cuatro características: 1) un mayor esfuerzo para el uso inclusivo del lenguaje y para hacer visibles a las mujeres mediante una redacción gramatical inclusiva, 2) baja representatividad de imágenes femeninas protagónicas, 3) escasa presencia en el contenido de los textos de mujeres autoras, científicas, protagonistas de la historia y 4) una marcada tendencia a modelos únicos de hombre, mujer y familia.

Adicionalmente, entre 2013 y 2014 se revisaron en el MINED los programas de estudio de todos los niveles educativos, incorporando la educación integral de la sexualidad con elementos del enfoque de género y derechos, pero hasta ahora estos han sido socializados únicamente con el 5% de la población docente. No obstante,



resulta insuficiente la incorporación y aplicación de los principios de igualdad de género y no discriminación en los instrumentos curriculares. Habrá que hacer mayores esfuerzos, entonces, para ampliar la socialización de estos programas y evaluar si es necesario hacer otras modificaciones a los instrumentos curriculares para una mejor incorporación y aplicación de principios de igualdad de género y no discriminación.

Finalmente, en respuesta a la incorporación del Art. 5-A de la Ley General de Educación (2011), la cual establece que el MINED deberá impulsar medidas específicas que tengan como objetivo la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad objetiva entre los alumnos y las alumnas, se analizarán y gestionarán propuestas para la modificación del uniforme escolar, con el fin de que las niñas y las adolescentes tengan la opción de usar falda o pantalón como uniforme escolar, favoreciendo su participación activa y genuina en todos los espacios del centro educativo, incluyendo espacios deportivos y recreativos, así como ofrecer la

oportunidad de sentirse un poco más cómodas o seguras frente al acoso sexual que podría darse en el ámbito educativo.

## 1.6.2 Segunda área: transversalización institucional

De acuerdo con los datos registrados, en el Ministerio de Educación (2015) laboran 45,641 personas, de las cuales más del 92% se encuentran en los centros educativos. Sobre este porcentaje global, el 67% son mujeres y el 33% son hombres. Este porcentaje no se mantiene de modo homogéneo en los dos niveles de actuación considerados; es homogéneo en la sede central y departamentales, donde el trabajo está más orientado a la dirección estratégica y la gestión, hay un 11.4% menos de mujeres, mientras que en los centros educativos el porcentaje femenino supera en un 37% al masculino, una brecha en este segundo caso que puede ser justificada por la tradicional feminización de la docencia.

En los últimos años, se ha incorporado a la plantilla a un mayor número de hombres que de mujeres. Los datos de ingreso del personal señalan que en el periodo 2009-2013, del total del personal que ingresó al MINED, un 42% fueron mujeres y un 58% hombres (FOMILENIO/MINED, 2013). Este mismo estudio señala que las necesidades e intereses diferenciales de mujeres y hombres no forman parte actualmente de la base de las políticas, planificaciones y actuaciones del MINED y, por consiguiente, tampoco lo es la atención de los intereses estratégicos de género que apuntan a revertir patrones de desigualdad. Hacia el interior de la Institución, el personal percibe que el Ministerio puede hacer mayores esfuerzos por mejorar el clima laboral, promoviendo el avance hacia una mayor igualdad en las relaciones entre las mujeres y hombres que trabajan en esta.

El caso más paradigmático en este sentido es la insuficiente (e inadecuada) atención que el Ministerio está prestando al acoso sexual y laboral, y que sufren mayoritariamente las mujeres, a lo que se suma la carencia de información

interna sobre la prevalencia (número de casos) de acoso en la estructura del MINED. Sin embargo, según informa el ISDEMU, para 2012 en el MINED se realizaron 23 denuncias de acoso sexual (6 administrativas y 17 docentes), interpuestas a través de la Mesa de Relaciones Laborales, en el caso del personal administrativo, y en la Junta y el Tribunal de la Carrera Docente en el caso de las docentes.

Estos datos no ilustran sobre el alcance del acoso en el Ministerio porque es comúnmente aceptado que el número es siempre mayor a los casos denunciados. El MINED no cuenta en la actualidad con mecanismos formales establecidos para prevenir, tratar o sancionar las inequidades de género dentro de la institución. En el caso concreto del acoso laboral, no cuenta con un instrumento interno del entorno laboral con base a la legislación nacional, ni protocolos o mecanismos formales de actuación una vez realizada la denuncia.

Garantizar la sostenibilidad de los procesos e iniciar otros nuevos, destinados a atender las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres, pasa también



por incorporar mecanismos donde se asegure la representatividad de hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones; pasa por establecer cauces formales dentro de la estructura que permitan también a las mujeres participar activamente para que sus intereses no queden fuera de las decisiones políticas y programáticas.

A este respecto, no se han conseguido evidencias cuantitativas sobre la composición y distribución por sexo de los mecanismos de coordinación, comisiones, etc. dentro de los mecanismos institucionales; pero otras constatacio-

nes cualitativas cuestionan que se garantice un reparto equitativo de la masa crítica de género, o que se aborden los intereses prácticos y estratégicos de género en las agendas relacionadas con la estrategia institucional del MINED.

Por lo anterior, las responsabilidades en torno a lo mandataado al MINED para la aplicación del enfoque de género deben ser reflejadas claramente en los procedimientos, entendidos como las directrices, pautas y protocolos de acción estandarizados y asociados a la acción ministerial, y que incluyen tan-

to la acción programática como la operativa (destinados al funcionamiento y la organización de la institución y las relaciones entre los individuos).

### 1.6.3 Tercer área: prevención de violencia de género

En esta área, la atención de la Política estará centrada en disminuir las altas tasas de embarazo y abandono escolar de adolescentes y los altos niveles de violencia por razones de género y por orientación sexual.

De acuerdo con los datos publicados por el Ministerio de Salud (MINSAL, 2015), la proporción de partos de mujeres adolescentes entre 2009 y 2014 no ha disminuido en los últimos años, sino que se mantiene en un promedio estimado de 24,561 embarazos por año. Así también, para 2015, una de cada cinco mujeres tuvo su primer parto antes de cumplir 18 años (UNFPA, 2016).

La problemática del embarazo en adolescentes se encuentra asociada a factores de orden estructural, económico, cultural y

educativo. Cierta proporción de los embarazos es producto de violencia sexual contra las niñas y adolescentes asociadas al ejercicio de una masculinidad violenta y a la desigualdad de género. En otros casos, el embarazo en adolescentes está relacionado con factores de limitado acceso a servicios de información, formación y servicios de orientación adecuados. Estos son factores de punto de partida al momento de diseñar las acciones de educación integral de la sexualidad en los centros educativos.

En el sector educativo, el Censo Escolar de Matrícula Final del MINED (2015) reporta el número de estudiantes que se retiraron del centro educativo por motivos de embarazo: 1,164 en 2012; 1,680 en 2013; 1,235 en 2014 y 1,256 en 2015. De igual forma, el Observatorio de los Centros Educativos del MINED (2015) revela que en 538 de los 5,132 centros escolares se presentó el embarazo como una de las principales causas de deserción escolar. De acuerdo con el estudio sobre maternidad y uniones en niñas y adolescentes, realizado por MINSAL y UN-

FPA (2015), solo la cuarta parte de las niñas y las adolescentes que abandonan la escuela a causa de embarazo retornan a sus estudios después del parto.

Uno de los retos para el sector educativo, en coordinación con otros entes ministeriales, está en procurar la sensibilización y educación en la igualdad de género articulada con la educación integral de la sexualidad; esta última orientada hacia la prevención del embarazo y abandono escolar de adolescentes. Esto es tan importante como incrementar el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva como medios para contribuir a la prevención del embarazo en la adolescencia. Una vez las adolescentes resultan embarazadas, el objetivo será erradicar cualquier forma de discriminación y desarrollar acciones de coordinación interinstitucional para implementar medidas de apoyo a la continuidad educativa.

Por otra parte, uno de los graves problemas que afecta mayoritariamente a las niñas y mujeres adolescentes es la violencia sexual en el país que, por lo general, ocurre en espa-

cios y con personas conocidas. La disponibilidad de estadísticas nacionales sobre el delito de violencia sexual que ocurre en el ámbito educativo es relativamente escasa, considerando que por su connotación los casos de violencia sexual son los menos reportados.

En el Observatorio de Centros Educativos del Ministerio (MINED, 2015), para 2015 se revelan datos sobre lo que puede ser la punta del iceberg sobre la gravedad de la violencia sexual en el ámbito escolar: de un total de 5,132 centros educativos encuestados, 123 instituciones educativas reportan casos de violencia sexual entre pares estudiantes; 16 centros educativos han verificado casos de violencia sexual de docentes hacia estudiantes y en 50 centros reportan denuncias de acoso sexual. Además, en 134 centros educativos se reporta la violación sexual como motivo de deserción.

Las jóvenes consultadas mencionan diferentes momentos y situaciones de hostigamiento y acoso sexual que han enfrentado o han observado, y que afec-

tan a compañeras adolescentes en los centros educativos donde asisten. Uno de los casos más reportados es el que ocurre en instituciones de educación media con estudiantes que, luego de registrar bajas calificaciones en alguna materia, acuden al docente con el propósito de evaluar mecanismos que impidan reprobar dicha materia, obteniendo como respuesta la solicitud de favores sexuales. Un testimonio de estos casos nos lo dio una estudiante que participó en un grupo focal: “Yo fui a hablar con el profesor y me dijo sí, yo te puedo ayudar (con las notas), no hay ningún problema (...) pero ¿a cambio de qué?”. Agregan que los docentes agresores sexuales no siempre utilizan frases explícitas, sino otras formas de agresión como miradas seductoras, bromas, invitaciones, roces de cuerpo, tocamientos y abrazos no deseados. Otra de las estudiantes consultadas afirma que “en lugar de ellos (los centros educativos) ayudar y colaborar a resolver el problema, ocultan cosas o ponen barreras como decir que para denunciar hay que tener pruebas (en los casos de acoso sexual)”.

En general, se observa la débil respuesta del sector educativo y el desconocimiento de la existencia de mecanismos y de la ruta a seguir para la denuncia e investigación de estos casos en este entorno. Señalan que en los centros educativos no es raro que la dirección —al conocer de casos de docentes acusados de acoso sexual— opte por el traslado del docente agresor a otro centro educativo.

Por lo anterior, es importante desarrollar acciones de educación integral de la sexualidad, prevención, detección, atención y sanción de la violencia sexual en el ámbito educativo; así como servicio de consejería con el involucramiento y sensibilidad a la familia para que asuman su rol con un modelo de educación basado en la igualdad y la protección integral de la niñez y adolescencia.

## 1.7 Monitoreo y evaluación



Para verificar el avance del desempeño del Plan de Implementación de la Política, se diseñará la propuesta de monitoreo y evaluación en coordinación con las dependencias responsables del MINED y con el apoyo técnico de FOMILENIO II. Como se señaló en el área 2, sobre transversalización institucional, se pondrá en funcionamiento un sistema de monitoreo y evaluación del progreso de la Política y su Plan de Implementación, lo que requiere establecer una línea base de áreas que serán definidas de común acuerdo con los diferen-

tes niveles de intervención, que permita verificar los avances de las actividades previstas y adoptar las medidas necesarias de reorientación del Plan.

Con el fin de obtener evidencia de los cambios y resultados generados con el Plan de Implementación de la Política, se diseñará y ejecutará una evaluación final externa, que será el punto de partida para la actualización del próximo plan de implementación.

## 1.8 Revisión y actualización de la Política

Dado que el tiempo de actuación de la Política y su Plan de Implementación corresponde al periodo septiembre 2016 a septiembre 2020, según lo establecido previamente, la evaluación se realizará hacia finales de 2019 y principios de 2020. La Unidad de Género del MINED, con el apoyo de FOMILENIO II, iniciará el proceso de la elaboración de la siguiente Política para el periodo 2021-2025 y harán las modificaciones necesarias. Este compromiso de sostenibilidad es muy importante para el cumplimiento del mandato de transversalidad de género en todas las carteras de Estado con el fin de contribuir al desarrollo democrático social y económico del país, de conformidad a la LIE (2011).









## **2. Plan de implementación de la Política**



El Ministerio de Educación (MINED) en tanto institución estatal rectora de las políticas públicas educativas, ha asumido el reto de impactar positivamente sobre la discriminación, la desigualdad y la violencia de género, con el fin de contribuir al desarrollo de un capital humano en el país que se asiente en los principios de equidad e igualdad social y de género.

El presente Plan de Implementación constituye el marco operativo para la aplicación de las prioridades focalizadas en la Política de Equidad e Igualdad de Género del MINED para el mediano pla-

zo, iniciando desde la fecha de su aprobación hasta septiembre de 2020. Como todo plan, está sujeto a los cambios necesarios basados en la evaluación del desempeño y la retroalimentación producida por las acciones del monitoreo de los avances, obstáculos y dificultades encontradas.

En este apartado se exponen los compromisos, los resultados y las acciones a desarrollar con un enfoque integral de igualdad de género en todo el quehacer institucional, que toma como punto de partida la atención a la formación docente, el currículo oculto, el clima escolar, la

prevención de la violencia de género, el embarazo precoz y la violencia sexual en el sistema educativo; así como la intervención en las políticas, normativas, planes y programas en el ejercicio de las competencias de dicho Ministerio.

Este plan de implementación está organizado en tres grandes áreas de intervención que se encuentran íntimamente relacionadas e interdependientes, agrupadas por razones de orden metodológico de la siguiente manera: educación incluyente no sexista, transversalización institucional y prevención de las violencias de género.

Para cada una de las tres áreas del Plan de Implementación de la Política se identificaron los asuntos críticos a los cuales se les busca dar respuesta mediante un conjunto de objetivos, resultados y acciones. Este Plan surge del diagnóstico realizado en 2013 en el sector educativo (FOMILENIO/MINED, 2013), que se ha complementado con un proceso de consulta y análisis con diferentes actores claves de la comunidad educati-

va, personal de las estructuras centrales y departamentales del MINED y representantes de organizaciones gubernamentales, cooperantes y sociedad civil promotora de la equidad y la igualdad de género.

## 2.1 Primer área. Educación incluyente no sexista: asunto crítico, objetivos y resultados

La educación constituye un espacio para el afianzamiento o, como se propone acá, para la deconstrucción de las desigualdades de género. Esta área de intervención tiene la mirada puesta en tres asuntos críticos a los que se pretende dar respuesta. En primer lugar, al desconocimiento, la falta de sensibilización y de aplicación del enfoque de género en todas las estructuras del sistema educativo nacional.

En segundo lugar, se apuesta a la flexibilización de la división o segregación por sexo de los estudios de educación media y técnica, dado los riesgos en las oportunidades y desarrollo del mercado laboral del país y, en tercero, a la superación de la insuficiente incorporación y aplicación de los criterios orientadores en materia de igualdad y no discriminación en los instrumentos curriculares, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Equidad, Igualdad y no Discriminación.

A continuación se describen los objetivos, resultados y el enfoque de las principales acciones para solventar los tres asuntos críticos previstos en esta área de intervención.

**Asunto crítico 1: las diferentes estructuras del sistema educativo reproducen prácticas sexistas y no aplican el enfoque de género**

**Objetivo 1: erradicar actitudes y prácticas de discriminación sexual en el sistema educativo**

El Ministerio de Educación asume el reto de crear las condiciones necesarias para desarrollar y mejorar las capacidades técnicas en materia de género del funcionariado y personal docente, para que puedan —desde el nivel central hasta el centro educativo— operativizar aprendizajes y relaciones equitativas, independientemente del sexo de las personas; esto no solo por razones de justicia democrática,

sino también en función del propio desarrollo socio económico del país. Para avanzar hacia este objetivo se prevé el cumplimiento de cinco resultados.

**Primer resultado: 300 docentes especialistas en género y educación incluyente no sexista**

La formación y la capacitación del personal docente constituyen el punto de partida para el proceso de transformación hacia la igualdad de género en los centros educativos. Para lograrlo, se requiere especializar a dicho personal que, al ser participante de un proceso formativo en género y educación, se convierta en agente de cambio en sus entornos educativos.

La lógica de especialización de 300 docentes del sector público (mujeres y hombres) adoptará una ruta similar a la establecida en el Plan Nacional de Formación de Docentes. Primero se seleccionarán y contratarán a 10 personas consultoras expertas en la temática para dirigir el proceso de formación de especialistas, hasta lograr capacidades instaladas; las 300

personas a participar en el proceso deberán reunir un perfil a ser establecido, mediante un proceso competitivo para la selección, favoreciendo a quienes tienen interés en el tema y previas capacitaciones.

El personal docente a especializarse en género y educación cursará un plan de estudio con modalidad semipresencial que incluya, al menos, seis módulos formativos a ejecutarse con un estimado de 40 semanas, de forma que en un año logre la formación requerida. La meta es convertir al personal docente especializado para asesorar en esta materia, de forma que cada especialista proporcione capacitaciones y asistencia técnica a 40 personas de centros educativos (directoras, directores, subdirecciones y docentes) por medio de visitas y reuniones de monitoreo en campo.

El personal de dirección de los 5,000 centros educativos capacitados será el responsable de formular e impulsar el Plan de Igualdad de Género y Prevención de Violencia por Razones u Orientación Sexual, de sus respectivos centros educativos.

La iniciativa de elegir a población docente para especializarse obedece, principalmente, a la necesidad y relevancia de crear las capacidades internas en el MINED para cualificar la asistencia técnica y el aprendizaje entre iguales, mediante el establecimiento de redes o núcleos de auto aprendizaje de docentes de centros educativos que generen procesos de sostenibilidad a mediano y largo plazo.

Para iniciar este proceso, se revisarán y adaptarán experiencias nacionales e internacionales existentes en formación en educación incluyente no sexista. La primera fase de ejecución del plan de estudios se prevé para 2017, una vez esté preparado y consensuado el plan de formación y también definida la modalidad de implementación. En esta fase se prevé capacitar a la mitad de la población (150 docentes) y el resto será incluido en una segunda fase a terminar en 2018. Entre otras acciones importantes, se elaborará un kit educativo de apoyo para el personal docente especializado y para los centros educativos

que formen parte de la red y que se sumarán a la iniciativa de la implementación de planes de igualdad.

**Segundo resultado: 12,000 personas de centros educativos sensibilizados y capacitados en género y educación incluyente no sexista a nivel nacional, al 2020 (5,000 directoras y directores y 7,000 docentes)**

Una vez el primer grupo de docentes especialistas haya alcanzado un número mínimo de módulos formativos, iniciará el proceso de sensibilización y capacitación dirigido a directoras, directores y docentes del país. Se estima que este proceso de capacitación contenga un número mínimo de jornadas de trabajo teórico y práctico, acompañado de asistencia técnica para llevar a la práctica la elaboración de los planes de igualdad y prevención de la violencia de género, encaminados a procurar en los centros educativos una educación incluyente no sexista.

**Tercer resultado: 4,000 centros educativos implementan planes de igualdad y prevención de la violencia de género, al 2020**



La meta es lograr que el 75% del universo de centros educativos del sector público diseñen y ejecuten planes de igualdad y prevención de la violencia de género, para lo cual contarán con el apoyo técnico y seguimiento del personal docente especializado mencionado anteriormente. Más allá de capacitar al grupo de directoras, directores y pares docentes, se buscará establecer las condiciones para que los centros educativos implementen acciones en favor de la igualdad y la equidad. Con la asistencia técnica del personal docente especializado, se organizará un equipo por centro educativo que elaborará diagnósticos participativos y mapas de riesgo de violencia de género, los cuales servirán de base para diseñar e implementar los planes.

Estos planes incluirán actuaciones para la erradicación de cualquier forma de discriminación, acoso u hostigamiento basado en las relaciones asimétricas de poder entre los sexos o por cualquier orientación sexual, y contendrán acciones de sensibilización y formación dirigidas al estudiantado, madres, padres o responsables de familia.

Otras de las intervenciones estarán orientadas hacia la superación de la división de roles y espacios por sexo y medidas encaminadas a mejorar el funcionamiento de la administración en los centros educativos a favor de la igualdad.

Como una acción innovadora, se ha previsto diseñar un proceso de certificación de centros promotores de la igualdad y prevención de la violencia de género. Los centros educativos participantes serán estimulados a aplicar y obtener el reconocimiento de la certificación como una buena práctica. El MINED, en coordinación con otras instituciones vinculadas al tema, dará seguimiento al diseño y ejecución de la certificación.

**Cuarto resultado: 60% del personal técnico pedagógico del MINED ha mejorado sus competencias para la aplicación de género en su ámbito laboral, al 2020**

Para crear una cultura institucional sensible al género, se prevé el diseño de un programa de formación con diversas modalidades de ejecución, dirigido al personal directivo, gerencial y técnico pedagógico de las direc-

ciones nacionales, departamentales, de nivel y staff vinculadas a la ejecución de la Política. La apuesta en este sentido es lograr que las servidoras y los servidores públicos adquieran competencias en la materia, que permitan promover la igualdad y la equidad de género en el ejercicio de sus funciones y en las relaciones laborales.

**Quinto resultado: 100% de instituciones de formación inicial de docentes (IES) cuentan con procesos formativos en género y educación incluyente no sexista, al 2020**

Se diseñará el enfoque metodológico para implementar el proceso de desarrollo de capacidades técnicas en el personal de las instituciones de formación inicial de docentes (IES), orientada a incluir en su currícula una propuesta que incorpore la perspectiva de género y educación no sexista, según lo establecido en el Reglamento de la Ley de Educación Superior (MINED, 2009).

Entre las acciones previstas, se diseñará e implementará un diplomado sobre la incorporación

de la educación no sexista en la currícula, dirigido al personal responsable de la formación inicial de docentes. Además, se impulsará el desarrollo de investigaciones en el ámbito de la educación superior sobre el tema de género en la educación y —como parte de las acciones de seguimiento— se verificará la incorporación del eje transversal de género en los planes de estudios de la formación docente inicial, bajo el liderazgo de la Dirección Nacional de Educación Superior del MINED.

**Asunto crítico 2: predominio de una división sexual de las áreas de estudio de educación media**

**Objetivo 2: modificar la división sexual en la elección de especialidades de estudio de educación media**

En el marco del “Acuerdo de Entidad entre MINED y FOMILENIO II”, se fortalecerán 45 Sistemas Integrados de las Escuelas Inclusivas de Tiempo Pleno (SI-EITP). En cada Sistema Integrado y, específicamente, en uno de los centros educativos que lo integran se prevé la creación de una nueva especialidad de bachille-

rato técnico o un diplomado laboral en el bachillerato general, con el fin de ampliar cobertura en las áreas técnicas que responda al contexto de la demanda de mercado laboral- productivo, rentable, de futuro y libre de estereotipos sexistas, especialmente que ofrezca mayores oportunidades para las mujeres.

**Resultado previsto:**

**Al menos el 50% de los servicios de educación media técnica, creados en los 45 Sistemas Integrados de las Escuelas Inclusivas de Tiempo Pleno, apoyados por FOMILENIO II, han adoptado medidas para incrementar la proporción de mujeres y de hombres en áreas formativas no tradicionales de alta demanda y valor agregado**

La creación de estas especialidades constituye la oportunidad para adoptar el enfoque de género, de manera que mujeres y hombres — en condiciones de equidad— puedan acceder a esas áreas de especialización de estudio para ampliar el mercado laboral.

Esta estrategia será coordinada bajo el liderazgo de las direcciones nacionales del MINED que por

competencia le dan seguimiento a estas propuestas. Además, se procederá a la revisión del programa de orientación vocacional existente, con el propósito de incorporar criterios de equidad e igualdad de género. Así pues, se consensuarán e implementarán acciones afirmativas para incentivar una participación de las mujeres en especialidades innovadoras, no tradicionales y de futuro.

**Asunto crítico 3: insuficiente incorporación y aplicación de los criterios orientadores en materia de igualdad de género y no discriminación en los instrumentos curriculares (LIE)**

**Objetivo 3: contar con instrumentos curriculares elaborados con criterios orientadores de equidad e igualdad de género y no discriminación (según mandato de la LIE, Art.17)**

El Ministerio de Educación adoptará la incorporación del enfoque de género y prevención de la violencia de género en todas las iniciativas de revisión curricular que sean impulsadas en el periodo de implementación del presente Plan. Anualmente,

la Unidad de Género coordinará con las gerencias de gestión y desarrollo curricular por niveles educativos la revisión y modificación a implementar.

**Resultado previsto: el MINED adopta la igualdad de género en los instrumentos curriculares, al 2020**

Para contribuir a una igualdad real y sustantiva entre mujeres y hombres a través de la educación, el Ministerio de Educación adoptará medidas para examinar e incorporar de forma progresiva, en instrumentos curriculares, los criterios orientadores de género establecidos en la LIE. Para dar cumplimiento a este resultado, se prevé el desarrollo de acciones de apoyo didáctico pedagógico, como lo será la producción de guías metodológicas y materiales didácticos de igualdad y prevención de la violencia de género en todos los niveles educativos. Complementariamente, se incorporará el enfoque de género en la revisión curricular a ser realizada como parte del Proyecto de Capital Humano financiado por FOMILENIO II.

**El Ministerio de Educación adoptará la incorporación del enfoque de género y prevención de la violencia de género en todas las iniciativas de revisión curricular que sean impulsadas en el periodo de implementación del presente Plan. Anualmente, la Unidad de Género coordinará con las gerencias de gestión y desarrollo curricular por niveles educativos la revisión y modificación a implementar.**

## 2.2 Segunda área. Transversalización institucional: asunto crítico, objetivos y resultados

Lograr la transversalización de género dentro de las estructuras del MINED no solo constituye una obligación de esta cartera de Estado, sino que representa una pieza fundamental para que el objetivo de la igualdad de género sea una realidad en el sistema educativo. Una propuesta que incida en el quehacer institucional (a todo nivel) requiere de la articulación de todas las instancias de dicho Ministerio. En este contexto se decide dar respuesta al siguiente asunto crítico.

**Asunto crítico 1: limitada evidencia de una cultura institucional inclusiva de género y ausencia de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan la transversalización de género en la organización y funcionamiento del MINED**

**Objetivo 1: eliminar desigualdades y discriminaciones por razones de género en las relaciones laborales y en todos los**

**mecanismos institucionales de las oficinas centrales y departamentales del MINED**

Para el logro de este objetivo se trabajará en la transversalización del enfoque de género, a través de la ejecución de acciones que conlleven a la eliminación de las desigualdades y discriminación en el sistema educativo. Para dar cumplimiento al presente objetivo se plantean los siguientes resultados.

**Primer resultado: adoptar el principio de igualdad y no discriminación en las políticas, normativas, planes, programas y estrategias de comunicación del MINED que respondan a realidades de niñas, niños, mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE, 2011)**

El MINED contará con la Unidad de Género que asesorará y acompañará el proceso de transversalización al interior de la institución. Para ello, una de las primeras metas es la especialización y fortalecimiento de capacidades del personal que la integre.

Se establecerán las áreas de intervención prioritarias de forma progresiva en los planes, programas, políticas y normativas ministeriales en ejecución, incluyendo el Programa Paquete Escolar (uniformes, útiles escolares, entre otros).

También se revisarán y se harán propuestas que contribuyan a que los procesos de desarrollo humano, como la selección, formación y ascensos laborales procuren beneficios equitativos para mujeres y hombres. De ser necesario, se gestionarán acciones afirmativas que respondan a las necesidades del personal con visión inclusiva de género.

Con la finalidad de incidir en el cambio de un clima laboral sin estereotipos y libre de violencia por razones de género, se implementará un plan de incidencia

comunicacional anual que posicione y legitime la igualdad y equidad de género como parte de la cultura institucional al interior del MINED. Además, se establecerán mecanismos para prevenir, detectar y sancionar las prácticas de violencia sexual, acoso laboral y discriminación basada en género que serán aplicados en todas las estructuras del MINED.

**Segundo resultado: clima laboral libre de estereotipos sexistas y de violencia sexual**

Para este resultado, el MINED diseñara e implementará un plan de incidencia y comunicación continua que posicione y legitime la igualdad y la equidad de género como parte de la cultura institucional interna, que se trabajará en coordinación con la Dirección de Comunicaciones.

Por otra parte se busca identificar y erradicar cualquier práctica de violencia sexual y laboral al interior de la institución, estableciendo mecanismos para prevenir, detectar y sancionar este tipo de situaciones que afectan el clima laboral y los de-

rechos de grupos que pueden estar en situación de vulnerabilidad de sus derechos por razones de género.

**Tercer resultado: adoptados mecanismos de medición de avances hacia la equidad e igualdad de género para la toma de decisiones basadas en evidencia**

Este resultado se orienta al diseño y puesta en funcionamiento de un sistema de monitoreo y evaluación del cumplimiento de la política, lo que requiere establecer una línea base de los diferentes niveles de intervención que permita medir los cambios logrados. Esto implica desarrollar capacidades técnicas con la finalidad de integrar el enfoque de género en la producción y el análisis de la información cuantitativa y cualitativa que genera el sistema educativo, con el propósito de dar seguimiento al avance en la transversalización de género en el mismo.

## 2.3 Tercer área.

### Prevención de las violencias de género, asuntos críticos, objetivos y resultados

En el país se han alcanzado grandes avances en el marco jurídico con la entrada en vigencia de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), con mandato directo de responsabilidades en el ámbito educativo, incluyendo educación superior, así como con las reformas a la Ley General de Educación y la Ley de la Carrera Docente. No obstante, la violencia de género y, en especial, la violencia sexual es uno de los problemas más graves en el país. El Ministerio de Educación tiene un papel fundamental en la erradicación de esta problemática mediante la educación.

#### **Asunto crítico 1: alta proporción de embarazo y deserción escolar de niñas y adolescentes**

Como lo señala el mapa de embarazos en niñas y adolescentes (UNFPA, 2015), en El Salvador se estima que en 2015 cada día un promedio de 69 niñas o adolescentes resultaron embarazadas; dicho en otros términos, tres embarazos cada hora, o bien un embarazo cada 21 minutos. Frente a esta problemática, este Plan de Implementación se propone alcanzar dos objetivos:

#### **Objetivo 1: implementar en los centros educativos acciones de Educación Integral de la Sexualidad no sexista, laica y libre de discriminación por orientación sexual**

La falta de educación integral de la sexualidad puede influir en la alta proporción de embarazos adolescentes, infecciones de transmisión sexual, violencia de género y violencia sexual. El



desarrollo de acciones de educación integral de la sexualidad en los centros educativos contribuirá a crear las condiciones para que niñas, niños y adolescentes disfruten de una vida saludable y responsable, de acuerdo al ciclo de la vida.

Promover intervenciones de educación sobre la salud sexual y reproductiva (de carácter permanente) dirigida a la población estudiantil constituye una de las medidas más apropiadas. Por ello, las Direcciones de los diferentes niveles educativos gestionarán una propuesta orientada al fortalecimiento del desarrollo curricular de la EIS.

**Objetivo 2: reducir la deserción escolar de niñas y adolescentes por motivos de embarazo y por ser madres**

De igual forma, el Ministerio de Educación debe asegurar el derecho a la educación de toda la población, con especial énfasis en las adolescentes embarazadas y madres. En cumplimiento a los artículos 32 y 86 literal “m” de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LE-

PINA) y el compromiso adquirido como país en la Declaración Ministerial “Prevenir con Educación” (México, 2008), se debe garantizar la institucionalización de la educación integral de la sexualidad, para lo cual se plantean los siguientes resultados:

**Primer resultado: al menos el 75% de centros educativos del sector oficial desarrollan acciones de educación integral de la sexualidad laica, no sexista y libre de discriminación, al 2020**

El Ministerio de Educación, en el marco del módulo de formación de educación incluyente no sexista, incluirá una unidad sobre EIS. Para ello gestionará la asistencia técnica e intercambio de experiencias con especialistas internacionales y nacionales, quienes además asesorarán al personal del MINED. Se prevé que el personal experto nacional en esta área acompañe el proceso formativo de los 300 docentes especialistas en género.

En el marco del Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio, el MINED cuenta con el módulo de Educación integral de la sexualidad, que

será adaptado para este proceso formativo de manera que pueda ser multiplicado con la población estudiantil. Asimismo, las direcciones del MINED vinculadas con la temática procurarán establecer alianzas con instituciones del Estado y otras organizaciones no gubernamentales para el desarrollo de iniciativas de sensibilización, educación e información para la prevención del embarazo en adolescentes y sobre la paternidad y maternidad responsable, bajo la perspectiva de las masculinidades y género.

**Segundo resultado: instalados servicios de consejería en salud sexual y reproductiva para adolescentes en 14 complejos educativos o institutos nacionales (al menos 1 por departamento en el marco de SI-EITP, al 2020)**

Conscientes de que la problemática del embarazo precoz requiere un manejo intersectorial e integral para acercar a las y los adolescentes, los servicios de consejería en salud sexual y reproductiva (como también las direcciones delegadas por el MINED) implementarán medidas

encaminadas a establecer la coordinación interinstitucional con el Ministerio de Salud y otras posibles organizaciones aliadas, para instalar en complejos educativos e institutos nacionales servicios básicos de salud sexual que incluyan la perspectiva de género y de derechos.

Asimismo, se diseñará el protocolo de actuación para la protección al derecho de continuidad educativa de adolescentes, jóvenes embarazadas y madres, que será socializado en los centros educativos.

**Asunto crítico 2: altos niveles de violencia de género y sexual en los centros escolares, así como la falta de mecanismos de detección y seguimiento administrativo en el sistema educativo**

La violencia sexual que afecta en su mayor porcentaje a niñas, adolescentes y mujeres en el país, por lo general, ocurre en espacios y con personas conocidas, incluyendo los centros educativos. La disponibilidad de estadísticas nacionales sobre el delito de violencia sexual que ocurre en el ámbito edu-

cativo es relativamente escasa, considerando que por su connotación los casos de violencia sexual son los menos reportados (sub registro).

**Objetivo 2: reducir la violencia sexual y de género en el sistema educativo**

Primer resultado: 4,000 centros educativos cuentan con programas de prevención, detección y derivación de casos de violencia de género y por orientación sexual en el sistema educativo, al 2020

Para dar respuesta a esta problemática, los directores y directoras capacitados con asistencia técnica de las y los docentes especialistas en género incluirán —dentro de los planes de igualdad y prevención de la violencia de género de los centros educativos— un conjunto de acciones de prevención, detección y derivación de casos de violencia de género y por orientación sexual, con especial atención en los casos de acoso sexual. Se prevé el levantamiento de mapas de riesgos de estos tipos de violencias en los centros educativos. Además, se realizará un estudio nacional

exploratorio sobre la situación de violencia sexual por razones de género y por orientación sexual en el sistema educativo.

Entre las acciones a desarrollar se revisarán o adaptarán programas de prevención que incentiven modelos educativos en la familia y en el centro educativo, para erradicar la violencia por razones de género, violencia en el noviazgo y violencia entre hombres.

De igual manera, se revisará el actual protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas, el cual será actualizado, reproducido y socializado en los centros educativos y con las familias del estudiantado, como herramienta práctica de apoyo a los centros educativos con el propósito de mejorar la capacidad de respuesta institucional.

Con el liderazgo de la Dirección Nacional de Educación Superior, se promoverá el desarrollo de trabajos de investigación universitaria en este campo, que permitan identificar dónde, cómo, cuándo y en qué condiciones se expresa la violencia

de género en la comunidad educativa y en las instituciones de educación superior, para tener un panorama más claro de intervención que permita la elaboración de protocolos de prevención, detección y actuación; así como la promoción de la cultura del aviso y la denuncia.

En el diseño de los programas de prevención, se incluirán temas específicos relativos a la erradicación de la discriminación y violencia por orientación sexual; para esto se revisarán programas existentes en la región con el fin de contribuir a la eliminación del acoso escolar homofóbico, mediante iniciativas de sensibilización y el cumplimiento al derecho a la educación y el derecho a una vida libre de violencia y de discriminación.

**Segundo resultado: 100% de instituciones de educación superior, a nivel nacional, han reglamentado las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra las mujeres, de acuerdo con la LIEV (Art. 21)**

Como se establece en el artículo 21 de la Ley Integral Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV, 2012), al Ministerio de Educación —en el ámbito de la Educación Superior— le concierne garantizar que las instituciones reglamenten internamente las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer. La Dirección Nacional de Educación Superior, en coordinación con la Unidad de Género, trabajará con las IES para la implementación de esta medida.

**Tercer resultado: mejora de la respuesta del sistema educativo en la ruta para la atención e investigación de casos de violencia sexual, en el nivel central, departamental y centros educativos**

Se reconoce la importancia de revisar los mecanismos actuales institucionales en la captación de casos, la derivación de denuncias y la divulgación de los mismos con la comunidad educativa. Para ello, se desarrollarán acciones como la coordinación interinstitucional en el ámbito local sobre

prevención, detección y derivación de casos de violencia de género, incluida la violencia por orientación sexual en los centros educativos con la participación de representantes de la comunidad. De igual forma, se organizarán y capacitarán grupos estudiantiles para la defensoría y contraloría de la violencia de género en los centros educativos. También se incluye el desarrollo de campañas educativas y otras modalidades de prevención y cultura de denuncia (redes sociales) y diversas acciones de información y sensibilización dirigida a madres, padres y familiares del estudiantado para que identifiquen y activen mecanismos, rutas a seguir en casos de violencia de género, acoso sexual y para orientación sexual en los centros educativos.



## 2.4 Matrices de planificación del Plan de Implementación (2016 – 2020)

A continuación se presentan las matrices de planificación de las tres áreas prioritarias del Plan de Implementación de la Política de Equidad e Igualdad de Género para el periodo 2016-2020. Las matrices de planificación contienen los asuntos críticos sobre los que se intervendrá, los objetivos propuestos, los resultados y productos que el Ministerio de Educación pretende realizar, así como el conjunto de acciones para lograrlo.

Las matrices también incluyen las direcciones responsables del MINED para los diferentes resultados a alcanzar. La primera de las áreas contiene el mayor número de resultados y acciones, pues se trata de intervenir para lograr una educación incluyente no sexista en los centros educativos. Como todo plan, constituye una guía de orientación que podrá tener las adaptaciones necesarias en el desarrollo operativo. Este Plan de Implementación será revisado y actualizado anualmente.

**Área I. Educación incluyente no sexista**

**Asunto crítico 1: las diferentes estructuras del sistema educativo reproducen prácticas sexistas y no aplican el enfoque de género**

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>1. 300 docentes especialistas en género y educación incluyente no sexista al 2019</b></p>	<p>1. Programa de formación en equidad e igualdad de género y educación institucionalizado en el MINED para el personal docente</p> <p>2. Kit didáctico–educativo sobre género y educación</p>

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>2. 12,000 personas de centros educativos sensibilizadas y capacitadas en género y educación incluyente no sexista a nivel nacional, al 2020 (5,000 directoras y directores y 7,000 docentes)</b></p>	<p>1. Programa de capacitación de docentes desarrollado</p>



### Objetivo 1: erradicar actitudes y prácticas de discriminación sexual en el sistema educativo

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistematización de experiencias de formación en género, educación y prevención de la violencia de género.</li> <li>2. Diseño del plan de formación de docentes especialistas en género y educación, mediante modalidad semi-presencial, con kit de recursos didácticos para aplicación en aula, en el marco del Plan Nacional de Formación Docente del Sector Público.</li> <li>3. Promoción, selección y convocatoria nacional a personal docente a formarse como especialistas.</li> <li>4. Organización y desarrollo del proceso formativo de docentes especialistas en dos fases: 150 docentes entre 2017-2018 y 150 docentes en los años 2018-2019.</li> </ol>	<p>Unidad de Género</p> <p>Gerencia de Formación Docente de los Niveles Educativos</p> <p>Dirección Nacional de Gestión Educativa</p>

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño de una estrategia de sensibilización y capacitación de docentes, por medio de docentes especializados a nivel nacional.</li> <li>2. Adaptación de guías metodológicas para docentes.</li> <li>3. Desarrollo de talleres de sensibilización y capacitación a docentes, por medio de docentes especialistas con diversas modalidades.</li> <li>4. Seguimiento a la implementación de acciones de docentes especialistas.</li> </ol>	<p>Unidad de Género</p> <p>Gerencia de Formación Docente por Niveles Educativos</p> <p>Dirección Nacional de Gestión Educativa</p> <p>Direcciones Departamentales de Educación</p>

**Área I. Educación incluyente no sexista**

**Asunto crítico 1: las diferentes estructuras del sistema educativo reproducen prácticas sexistas y no aplican el enfoque de género**

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>3. 4,000 centros educativos implementan planes de igualdad y prevención de la violencia de género, al 2020</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planes de equidad e igualdad de género por centro educativo</li> <li>2. Establecimiento de una certificación de equidad e igualdad de género para los centros educativos</li> <li>3. Centros educativos implementan acciones de sensibilización dirigidas a madres, padres y responsables de familia</li> </ol>

**Objetivo 1: erradicar actitudes y prácticas de discriminación sexual en el sistema educativo**

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar/adaptar el modelo de certificación de los planes de equidad e igualdad y prevención de la violencia de género para los centros educativos.</li> <li>2. Elaboración de planes de equidad e igualdad de género en los centros educativos para erradicar prácticas sexistas con base al modelo de certificación.</li> <li>3. Ejecución de planes de equidad e igualdad y prevención de la violencia de género para promover la coeducación en los centros educativos.</li> <li>4. Centros educativos implementan acciones de sensibilización sobre equidad e igualdad y prevención de la violencia de género, dirigidas a madres, padres o responsables de familia.</li> <li>5. Monitoreo y evaluación de los planes de equidad de género y educación en los centros educativos para la obtención de la certificación, en coordinación con instituciones afines al área de género.</li> </ol>	<p>Unidad de Género</p> <p>Gerencia de Formación Docente por Niveles Educativos</p> <p>Dirección Nacional de Gestión Educativa</p> <p>Direcciones Departamentales de Educación</p>

**Área I. Educación incluyente no sexista**

**Asunto crítico 1: las diferentes estructuras del sistema educativo reproducen prácticas sexistas y no aplican el enfoque de género**

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>4. 60% del personal técnico pedagógico del MINED ha mejorado sus competencias para la aplicación de género en su ámbito laboral, al 2020</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de formación en equidad e igualdad de género y educación institucionalizado en el MINED para el personal directivo, gerencial, técnico y administrativo</li> <li>2. Mecanismos de evaluación del desempeño del personal en materia de género funcionando</li> </ol>

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>5. 100% de instituciones de formación inicial de docentes (IES) cuentan con procesos formativos en género y educación inclusiva no sexista, al 2020</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las instituciones de formación inicial de docentes (IES) cuentan con capacidades para la incorporación del enfoque de género en la currícula y forman en género y educación a estudiantes de profesorado</li> </ol>

### Objetivo 1: erradicar actitudes y prácticas de discriminación sexual en el sistema educativo

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisión de las experiencias de formación en género y educación (virtual y presencial).</li> <li>2. Desarrollar una propuesta de capacitación y formación profesional diferenciada para el personal directivo, gerencial, técnico del nivel central y departamental, incluido el diseño de módulos de formación de género.</li> <li>3. Desarrollo de los procesos de capacitación y adopción de medidas para la institucionalización.</li> <li>4. Actualización de las normativas y procedimientos de control interno para incorporar aspectos de formación en género y educación, de carácter obligatorio para todo el personal.</li> </ol>	<p>Unidad de Género</p> <p>Dirección de Desarrollo Humano</p> <p>Dirección Nacional de Gestión Educativa</p>

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño, adaptación e implementación de diplomado sobre la incorporación de la educación no sexista en la currícula, dirigido al personal formador de educación inicial de docentes (IES), orientado a la incorporación del enfoque de género en la currícula.</li> <li>2. Gestión para desarrollar investigaciones sobre género y educación por las Instituciones de Educación Superior.</li> <li>3. Verificar la incorporación del eje transversal de género en los planes de estudios de la formación docente inicial (de acuerdo al artículo 11 del Reglamento General de Educación Superior).</li> </ol>	<p>Unidad de Género</p> <p>Dirección Nacional de Educación Superior</p>

**Área I. Educación incluyente no sexista**

**Asunto crítico 2: predominio de una división sexual de las áreas de estudio de educación media**

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>6. Al menos, el 50% de los servicios educativos de educación media técnica, creados en los 45 Sistemas Integrados de las Escuelas Inclusivas de Tiempo Pleno (SI EITP), apoyados por FOMILENIO II, han adoptado medidas para incrementar la proporción de mujeres y de hombres en áreas formativas no tradicionales de alta demanda y valor agregado</b></p>	<p>1. Mecanismos establecidos de acciones positivas para que, en carreras técnicas no tradicionales de alta demanda y valor agregado, se beneficien en condiciones de equidad tanto las mujeres como hombres, en el marco de los Sistemas integrados apoyados por FOMILENIO II</p>

**Objetivo 2: modificar la división sexual en la elección de especialidades de estudio de educación media**

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementación de acciones afirmativas para que niñas, adolescentes y jóvenes participen equitativamente en las ciencias, las tecnologías y en áreas laborales no tradicionales.</li> <li>2. Revisar el diseño de programas pilotos de carreras técnicas no tradicionales de alta demanda y valor agregado para que niñas, adolescentes y jóvenes se beneficien equitativamente, en el marco de los Sistemas integrados apoyados por FOMILENIO II.</li> <li>3. Levantamiento de línea de base de mujeres en áreas técnicas.</li> <li>4. Implementación de programas pilotos de carreras técnicas no tradicionales de alta demanda y valor agregado para que niñas, adolescentes y jóvenes se beneficien equitativamente, en el marco de los Sistemas integrados apoyados por FOMILENIO II y en coordinación con sectores productivos.</li> </ol>	<p>Dirección Nacional de Ciencia y Tecnología</p> <p>Dirección Nacional de Tercer Ciclo y Media</p> <p>Unidad de Género</p>

**Área I. Educación incluyente no sexista**

**Asunto crítico 3: insuficiente incorporación y aplicación de los criterios orientadores en materia de igualdad y no discriminación en los instrumentos curriculares (LIE)**

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>7. El MINED adopta la igualdad de género en los instrumentos curriculares al 2020</b></p>	<p>1. Instrumentos curriculares con criterios de equidad e igualdad de género y la prevención de la violencia de género en todos los niveles educativos</p>



**Objetivo 1: contar con instrumentos curriculares elaborados con criterios orientadores de equidad e igualdad de género y no discriminación (Según mandato de la LIE, Art.17)**

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisión de instrumentos curriculares de los niveles y áreas priorizadas en el MINED.</li> <li>2. Producción de guías metodológicas y materiales didácticos de igualdad de género y la prevención de la violencia de género en todos los niveles educativos.</li> <li>3. Proceso de implementación progresiva de aplicación de los instrumentos curriculares.</li> </ol>	<p>Comisión Nacional para la Evaluación Curricular</p> <p>Unidad de Género</p>

**Área II. Transversalización institucional**

**Asunto crítico 1: limitada evidencia de una cultura institucional inclusiva de género y ausencia de mecanismos de seguimiento y evaluación, que permitan la transversalización de género en la organización y funcionamiento del MINED**

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>8. Adoptar el principio de igualdad y no discriminación en las políticas, normativas, planes, programas y estrategias de comunicación del MINED que respondan a realidades de niñas, niños, mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en la LIE</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unidad de Género instalada y mecanismos de ejecución</li> <li>2. Línea presupuestaria establecida</li> <li>3. Instrumentos institucionales actualizados con enfoque de género</li> <li>4. Instrumentos de comunicación institucional libres de sexismo</li> </ol>

**Objetivo: eliminar desigualdades y discriminaciones por razones de género en las relaciones laborales y en todos los mecanismos institucionales de las oficinas centrales y departamentales del MINED**

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer una estructura institucional dentro del MINED para la transversalidad de género, que permita potenciar la articulación y la coordinación de actuaciones para la igualdad y la equidad de género en todos los ámbitos.</li> <li>2. Proceso formativo como especialistas en género y educación al personal asignado a la Unidad de género.</li> <li>3. Revisión para incorporar el enfoque de género en las políticas, normativas, planes y programas ministeriales prioritarios (paquetes escolares: uniformes y útiles, entre otros).</li> <li>4. Implementar medidas que favorezcan la igualdad y equidad de género en los procesos de recursos humanos (selección y contratación, formación, el ascenso laboral, puestos de jefatura para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos ámbitos con un mayor índice de masculinización, así como la presencia de varones en los de mayor feminización).</li> <li>5. Formulación y gestión de propuestas de medidas afirmativas que respondan a las necesidades específicas del personal con visión inclusiva y de género (adecuaciones de espacio en temas de embarazo, lactancia y seguridad).</li> </ol>	<p>Dirección Financiera Institucional</p> <p>Dirección de Planificación</p> <p>Dirección de Desarrollo Humano</p> <p>Dirección Asesoría Jurídica</p> <p>Dirección Nacional de Educación Básica</p> <p>Unidad de Género</p>

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>8. Adoptar el principio de igualdad y no discriminación en las políticas, normativas, planes, programas y estrategias de comunicación del MINED que respondan a realidades de niñas, niños, mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en la LIE</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unidad de Género instalada y mecanismos de ejecución</li> <li>2. Línea presupuestaria establecida</li> <li>3. Instrumentos institucionales actualizados con enfoque de género</li> <li>4. Instrumentos de comunicación institucional libres de sexismo</li> </ol>
<p><b>9. Clima laboral libre de estereotipos sexistas y de violencia sexual</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de incidencia anual</li> <li>2. Mecanismos Implementados para prevenir, detectar y sancionar prácticas de violencia sexual</li> </ol>
<p><b>10. Adoptados mecanismos de medición de avances hacia equidad e igualdad de género para la toma de decisiones basadas en evidencia</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistema de monitoreo y evaluación de cumplimiento de la política</li> <li>2. Indicadores de género actualizados</li> <li>3. Informes anuales</li> </ol>

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Creación e implementación de políticas, protocolos, mecanismos de comunicación institucional libres de sexismo y de una imagen no estereotipada de las mujeres y hombres en la sociedad.</li> <li>7. Gestión para la incorporación de requisito de género y educación para plazas de dirección en el marco de la Ley de Carrera Docente para género.</li> </ol>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar un plan de incidencia y comunicación continua que posicione y legitime la igualdad y la equidad de género como parte de la cultura institucional interna del MINED.</li> <li>2. Establecer mecanismos para prevenir, detectar y sancionar prácticas de violencia sexual, acoso laboral y discriminación basada en género que sea aplicable a toda la estructura administrativa del MINED.</li> </ol>	<p>Dirección de Comunicaciones</p> <p>Dirección de Asesoría Jurídica</p> <p>Juntas de la Carrera Docente/ Dirección Nacional de Gestión Educativa</p> <p>Dirección de Desarrollo Humano Unidad de Género</p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Línea de base de los diferentes niveles de intervención de la Política de Género, así como el sistema de monitoreo y final de los resultados.</li> <li>2. Desarrollar la capacidad técnica para la integración del enfoque de género en la producción y gestión de la información —cuantitativa y cualitativa— en el análisis de datos.</li> </ol>	<p>Dirección de Planificación</p> <p>Unidad de Género</p>

**Área III. Prevención de las violencias de género**

**Asunto crítico 1: alta proporción de embarazos y deserción escolar de niñas y adolescentes**

**Objetivo 1: implementar en los centros educativos acciones de educación integral de la sexualidad (EIS) no sexista, laica y libre de discriminación por orientación sexual**

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>10. Adoptados mecanismos de medición de avances hacia equidad e igualdad de género para la toma de decisiones basadas en evidencia</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistema de monitoreo y evaluación de cumplimiento de la política</li> <li>2. Indicadores de género actualizados</li> <li>3. Informes anuales</li> </ol>

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>11. 4,000 centros educativos realizan acciones de educación integral de la sexualidad laica, no sexista y libre de discriminación por orientación sexual, al 2020</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Propuesta de consolidación de mecanismos de institucionalización de la Educación Integral de la Sexualidad (EIS) en el MINED y a nivel local</li> <li>2. Centros educativos implementan acciones de Educación Integral de la Sexualidad</li> <li>3. Evaluación realizada</li> </ol>

**Objetivo 2: reducir la deserción escolar de niñas y adolescentes por motivos de embarazo y por ser madres**

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Revisar y ajustar los indicadores de género en el sistema educativo.</li> <li>4. Implementar un mecanismo de seguimiento del cumplimiento de los indicadores de avance en la transversalización de género.</li> <li>5. Elaboración de informes anuales sobre cumplimiento de indicadores de género en el sistema educativo.</li> </ol>	<p>Dirección de Planificación</p> <p>Unidad de Género</p>

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Direcciones de niveles educativos gestionan una propuesta de institucionalización y propuestas de acciones de la Educación Integral de la Sexualidad EIS, al interior del nivel central del MINED, departamental y local, de acuerdo con los instrumentos legales existentes.</li> <li>2. Implementación de la unidad de educación integral de la sexualidad en el módulo de género del Plan Nacional de Formación Docente, con apoyo de guías para estudiantes.</li> </ol>	<p>Direcciones Nacionales de Nivel</p> <p>Dirección Nacional de Gestión Educativa</p> <p>Dirección Nacional de Prevención y Programas Sociales</p> <p>Unidad de Género</p>

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>12. Instalados servicios de consejería en salud sexual y reproductiva para adolescentes en 14 complejos educativos o institutos nacionales (al menos uno por departamento) en el marco de SI-EITP, al 2020</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4. Servicios de consejería en SSR accesibles a la población estudiantil de centros e instituciones educativas focalizados</li> <li>5. Una estrategia de sensibilización e información de prevención del embarazo en la comunidad educativa, una por año</li> <li>6. Protocolo de actuación diseñado y en fase inicial de implementación</li> </ul>



	PROCESO	RESPONSABLES
	<p>3. Gestiones de coordinación y convenios con instituciones del Estado y organismos de cooperación para establecer la EIS y servicios de salud sexual y reproductiva dirigida a niñas, niños y adolescentes en los centros educativos.</p> <p>4. Gestiones con instituciones del Estado para el desarrollo de campañas de sensibilización, educación e información para la prevención del embarazo en adolescentes, paternidad y maternidad responsable.</p> <p>5. Diseño y socialización del protocolo de actuación para la protección y el derecho a la continuidad educativa de adolescentes y jóvenes embarazadas y madres (en los centros educativos).</p>	<p>Direcciones Nacionales de Nivel</p> <p>Dirección Nacional de Gestión Educativa</p> <p>Dirección Nacional de Prevención y Programas Sociales</p> <p>Unidad de Género</p>

**Área III. Prevención de las violencias de género**

**Asunto crítico 2: altos niveles de violencia de género y sexual, así como la falta de mecanismos de detección y seguimiento administrativo en el sistema educativo**

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>13. 4,000 centros educativos implementan acciones de prevención, detección y derivación de casos de violencia de género y orientación sexual, al 2020</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudio diagnóstico nacional y otras investigaciones</li> <li>2. Protocolos de prevención, detección y actuación puestos en funcionamiento en centros educativos e instituciones de educación superior</li> <li>3. Mapas de riesgos de violencia de género y por orientación sexual elaborados en centros educativos</li> </ol>

**Objetivo: reducir la violencia de género en el sistema educativo**

	PROCESO	RESPONSABLES
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudio nacional exploratorio sobre la situación de violencia sexual por razones de género y orientación sexual en el sistema educativo.</li> <li>2. Levantamiento de mapas de riesgos participativos de violencia por razones de género y por orientación sexual en el sistema educativo.</li> <li>3. Revisión, adaptación y/o diseño de programas o acciones que incentiven modelos educativos en la familia y en el centro educativo para erradicar la violencia por razones de género y orientación sexual, violencia en el noviazgo y violencia entre hombres.</li> <li>4. Coordinación local sobre prevención, detección y derivación de casos de violencia de género y por orientación sexual en los centros educativos, con la participación de representantes de la comunidad.</li> <li>5. Organizar y capacitar a estructuras estudiantiles para la defensoría y contraloría de la violencia de género y por orientación sexual en los centros educativos.</li> <li>6. Desarrollo de campañas educativas y otras modalidades de prevención y cultura de la denuncia (redes sociales).</li> </ol>	<p>Dirección Nacional de Gestión Educativa</p> <p>Dirección Nacional de Prevención y Programas Sociales</p> <p>Juntas y Tribunal de la Carrera Docente</p>

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>14. 100% de universidades, a nivel nacional, han reglamentado las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra las mujeres, de acuerdo con la LIEV(Art. 21)</b></p>	<p>4. Programas educativos para erradicar la violencia por razones de género y orientación sexual, violencia en el noviazgo y violencia entre hombres</p> <p>5. Incrementar la cultura del aviso y la denuncia de casos de violencia de género, y por orientación sexual, en los centros educativos</p>

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>15. Mejora de la respuesta del sistema educativo en la ruta para la atención y la investigación de casos de violencia sexual, en el nivel central, departamental y centros educativos</b></p>	<p>1. Divulgados protocolos, normativas institucionales y guías de actuación de prevención, atención y erradicación de la violencia por razones de género y orientación sexual</p> <p>2. Personal del MINED con mejores competencias para la detección, atención y derivación de casos</p> <p>3. Registros de casos de violencia por razones de género y orientación sexual derivados y sancionados administrativamente</p>

PROCESO	RESPONSABLES
7. Promover trabajos de investigación sobre la violencia de género y por orientación sexual entre la población escolar y universitaria.	Dirección Nacional de Gestión Educativa
8. Acciones de monitoreo y seguimiento a las instituciones de educación superior, con respecto a reglamentar internamente acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer (según mandato de la LEIV, Artículo 21).	Dirección Nacional de Prevención y Programas Sociales  Juntas y Tribunal de la Carrera Docente  Dirección Nacional de Educación Superior

PROCESO	RESPONSABLES
1. Diagnóstico de los actuales mecanismos de actuación de las Juntas y Tribunal de la Carrera Docente frente a los casos de violencia de género y propuestas de mejora para el cumplimiento de la ley.	Unidad de Género Dirección de Asesoría Jurídica Dirección de Transparencia
2. Revisión, adaptación y/o diseño de protocolos de actuación orientados a la detección y prevención de la violencia por razones de género y orientación sexual en centros educativos e Instituciones de Educación Superior.	Dirección Nacional de Gestión Educativa
3. Formación especializada del personal clave del MINED en prevención, detección y derivación de la violencia de género.	
4. Revisar y mejorar la captación y derivación de denuncias de casos de violencia por razones de género y por orientación sexual.	

RESULTADOS	PRODUCTOS
<p><b>15. Mejora de la respuesta del sistema educativo en la ruta para la atención y la investigación de casos de violencia sexual, en el nivel central, departamental y centros educativos</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Divulgados protocolos, normativas institucionales y guías de actuación de prevención, atención y erradicación de la violencia por razones de género y orientación sexual</li> <li>2. Personal del MINED con mejores competencias para la detección, atención y derivación de casos</li> <li>3. Registros de casos de violencia por razones de género y orientación sexual derivados y sancionados administrativamente</li> </ol>

	PROCESO	RESPONSABLES
	<p>5. Divulgación de mecanismos para detección temprana, atención y para mejorar el nivel de respuesta en casos de violencia de género y orientación sexual en el ámbito escolar.</p> <p>6. Elaborar instrumentos para facilitar la detección temprana de la violencia de género, mediante la utilización de nuevas tecnologías. Incorporar en la Web del MINED (u otras vinculantes) recursos de apoyo ante casos de violencia de género, al igual que información sobre recursos especializados para niñas y niños.</p> <p>7. Capacitar a directoras y directores sobre su rol y los mecanismos de denuncia de la violencia sexual en el sistema educativo.</p>	<p>Unidad de Género</p> <p>Dirección de Asesoría Jurídica</p> <p>Dirección de Transparencia</p> <p>Dirección Nacional de Gestión Educativa</p>





# Bibliografía

- Alfaro, M.; Aguilar, L., y Badilla, A. (1999). *Develando el género. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad*. San José: Unión Mundial Para la Naturaleza: UICN.
- Arango, M. y Viveros, M. (2015). *Género e Identidad*. Santafé de Bogotá: Tercer Mundo.
- Barberá, E. y Martínez, B. (2004). *Psicología y género*. Madrid: Pearson Educación S. A.
- Bonal, X. (1998). *Sociología de la Educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*. Recuperado de: <http://http://anthropostudio.com/wp-content/uploads/2015/04/Xavier-Bonal>
- Bravo, P. y Moreno, P. (2007). *La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes*. Revista de Investigación Educativa - revistas.um.es Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/41570423\\_La\\_interiorizacion\\_de\\_los\\_estereotipos\\_de\\_género](https://www.researchgate.net/publication/41570423_La_interiorizacion_de_los_estereotipos_de_género)
- Cabral, M. y Leimgruber, J. (s.f.). *Un glosario en Construcción*. Recuperado de: [http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Apoyo\\_glosario.pdf](http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Apoyo_glosario.pdf)
- Camacho, R.; Lara, S. y Serrano, M. E. (1997). *Las cuotas mínimas de participación de las mujeres. Un mecanismo de acción afirmativa: aportes para la discusión*. San José, Costa Rica: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, Promoción de la Ciudadanía Activa de las Mujeres.
- Constitución de la República de El Salvador (1983). Decreto Legislativo N° 38 de fecha 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial N° 234. Tomo N° 281, de fecha 16 de diciembre de 1983.
- Convención sobre los Derechos del Niño. Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en virtud de su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989, entró en vigor el 2 de septiembre de 1990. Firmada el 26 de enero de 1990 y ratificada por El Salvador mediante Decreto N°487 del 27 de abril de 1990, publicado en el Diario Oficial N° 108, Tomo N° 307 del 9 de mayo de 1990.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belem do Pará (OEA, 1994,

ratificada por El Salvador mediante Decreto Legislativo N° 430, de fecha 23 de agosto de 1995, publicado en el Diario Oficial N° 154, Tomo N° 328 de fecha 23 de agosto de 1995).

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el día 18 de diciembre de 1979, y ratificada por El Salvador mediante Decreto N° 705, de fecha 2 de junio de 1981, publicado en el Diario Oficial N° 105, Tomo N° 271 de fecha 9 de junio de 1981.

Daeren, L. (2001). *Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe*. Serie Mujer y Desarrollo 29, CEPAL. Santiago de Chile: CEPAL.

De la Cruz, C. (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en los proyectos y programas de desarrollo*. Bilbao: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria Gasteiz y Secretaría General de Acción Exterior. C/ Navarra, 2. Vitoria-Gasteiz.

Esparza, A. (2007). *Glosario de*

*Género*. DF México: Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES. Primera Edición.

Feminario de Alicante (2002). *Elementos para una educación no sexista. Guía didáctica para la Coeducación*. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Valencia: recuperado de: <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmqcf8q5>

FETE-UGT. (2014). *Educando en Igualdad. Materiales para trabajar en el aula*. Recuperado de: <http://www.educandoenigualdad.com/2014/02/28/glosario-de-coeducación/>

FOMILENIO y Ministerio de Educación (2013). *Estudio para la transversalización de género en el sistema educativo*. San Salvador: Inédito.

FUHEM (s.f.). *Trabajos: empleo, cuidados y división sexual del trabajo. Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género*. Igualdad en Diversidad. Recuperado de: [http://www.fuhem.es/proyecto\\_igualdad/pdf/cap\\_3.pdf](http://www.fuhem.es/proyecto_igualdad/pdf/cap_3.pdf)

Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional HEGOA y ACSUR, Las Segovias. (s.f.). *Género en la Edu-*

*cación para el Desarrollo: Estrategias políticas y metodológicas.* Bilbao: recuperado de: <http://www.acsur.org>

Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (2015). Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres, ISDEMU (2011). *Normativa Nacional para la Igualdad de Género: Institucional.* San Salvador: ISDEMU.

Lahera, E. (2004). *Introducción a las Políticas Públicas.* Santiago de Chile: Segunda Edición.

León, M. (1993). *El género en la política pública de América Latina: neutralidad y distensión,* en: Análisis Político, No. 20, septiembre-diciembre. Bogotá.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, LIE, (2011). Decreto Legislativo N° 645, de fecha 4 de abril de 2011, publicado en el Diario Oficial N° 70, Tomo N° 391, de fecha 8 de abril de 2011. San Salvador.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LIEV, (2012). Decreto

Legislativo N° 520 de fecha 14 de diciembre de 2010, publicado en el Diario Oficial N° 2, Tomo N° 390, de fecha 4 de enero de 2011. San Salvador.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, LEPINA, (2009). Decreto Legislativo N° 839, de fecha 15 de abril de 2009, publicado en el Diario Oficial N° 68, Tomo N° 383, de fecha 16 de abril de 2009.

Ley de la Carrera Docente (1996) Decreto Legislativo N° 665, de fecha 7 de marzo de 1996, publicado en el Diario Oficial N° 58, Tomo N° 330 de fecha 22 de marzo de 1996. San Salvador.

Ley General de Educación. Decreto Legislativo N° 917, de fecha 12 de diciembre de 1996, publicado en el Diario Oficial N° 242, Tomo N° 333 de fecha 21 de diciembre de 1996.

Ley de Educación Superior. Decreto Legislativo N° 468, de fecha 14 de octubre de 2004, publicado en el Diario Oficial N° 216, Tomo N° 365, de fecha 19 de noviembre de 2004. San Salvador.

Lombardo, E. Universidad Complutense de Madrid (2003). *El mainstreaming de género en la*

- Unión Europea* (pág.1). Obtenido de: [https://app.sernam.cl/pmg/archivos\\_2007/pdf/Art\\_Mains-treamingUE.pdf](https://app.sernam.cl/pmg/archivos_2007/pdf/Art_Mains-treamingUE.pdf)
- Ministerio de Educación, MINED (2015). *Censo Escolar de Matrícula Final del MINED*. San Salvador: MINED.
- Ministerio de Educación, MINED (2015). *Observatorio de Centros Educativos del MINED*. San Salvador: MINED. Recuperado de: <http://www.mined.gob.sv/EstadisticaWeb/>
- Ministerio de Educación, MINED (2014). *Educación de El Salvador en Cifras 2009-2014*. San Salvador: MINED.
- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, MINSAL, (2015). *Memoria de labores*. San Salvador: MINSAL.
- Ministerio de Salud y Asistencia Social, MINSAL y Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA (2015). *Maternidad y unión en niñas y adolescentes: consecuencias en la vulneración de sus derechos*. San Salvador: MINSAL/UNFPA: Primera lectura de datos.
- Montes-Berges, B. (2007). *Discriminación y prejuicio: su relación con otras variables psicosociales*. En M. P. Berrios y M. M. Ramos (Eds.), *Investigación en Psicología*, vol. 2, *Investigación en Psicología Aplicada* (pp. 185-203). Jaén: Ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén.
- Montserrat, M. (1986). *Cómo enseñar a ser niña: el sexismo en la escuela*. Barcelona: Ed. Icaria.
- Mujeres en Red. Periódico feminista (2016). *Palabras y conceptos clave en el vocabulario de la igualdad*. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1301>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1996).
- Piedra de la Cuadra, J. y colaboradores. (2013) Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*: Vol. 17, Nº 1 (enero-abril, 2013). *Homofobia, heterosexismo y educación física: percepciones del alumnado*. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev171COL5.pdf>
- Real Academia Española, RAE, (2016). Recuperado de: <http://www.rae.es/>
- Reforma a la Ley de la Carrera Docente. Decreto Legislativo N° 604 de fecha 18 de abril de 2008, publicado en el Diario Ofi-

cial N° 95, Tomo 379 de fecha 23 de mayo de 2008.

Reforma a la Ley General de Educación. Decreto Legislativo N° 735 de fecha 26 de mayo de 2011, publicado en el Diario Oficial N° 118, Tomo 391 de fecha 24 de junio de 2011

Reglamento de la Ley de Educación Superior. Decreto Ejecutivo N° 65 de fecha 28 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial N° 102, Tomo N° 383 de fecha 4 de junio de 2009

Subirats, M. y Tomé A. (2010). *Balones fuera. Reconstruir los espacios desde la coeducación*. Barcelona: Octaedro.

Torres, J. (1994). *Globalización e interdisciplinariedad: el currículum integrado*. Madrid: ediciones Morata. Recuperado de: <https://www.google.com/sv/search?q=Globalizaci%C3%B3n+e+interdisciplinariedad%3A+el+curr%C3%ADculum+integrado.&oq=Globalizaci%C3%B3n+e+interdisciplinariedad%3A+el+curr%C3%ADculum+integrado.&aqs=chrome..69i57.1688j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Torres, J. (1994). *El currículum oculto*. Madrid: Editorial Morata: Recuperado de: [http://www.formacionamocid.es/moodle/pluginfile.php/209/mod\\_label/intro/Torres\\_JurjoEl\\_Curriculum\\_Oculto.PDF](http://www.formacionamocid.es/moodle/pluginfile.php/209/mod_label/intro/Torres_JurjoEl_Curriculum_Oculto.PDF)

UNFPA (2016). *Mapa de embarazos en niñas y adolescentes en El Salvador*. El Salvador.

Vásquez, M. (2014). *Mujeres en público: el debate sobre la educación femenina entre 1871 y 1889*. San Salvador: UCA Editores.

Wise, S. y Stanley, L. (1992). *Una mirada feminista sobre el acoso sexual*. En: *Mujeres en Red*. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50>

# Glosario

**ACOSO SEXUAL:** comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, no deseado por la persona que lo recibe, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno (laboral o educativo), haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes y afectando al desempeño y cumplimiento, así como al bienestar personal de la persona acosada. (Mujeres en Red 2016. Palabras y conceptos clave en el vocabulario de la igualdad. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1301>)

**ACCIONES AFIRMATIVAS:** conocidas también como medidas especiales temporales para disminuir las inequidades entre mujeres y hombres perpetuadas durante la historia. Constituye “una estrategia destinada a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el

resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas” (en Camacho, Lara y Serrano, 1997). También, agregan las autoras, se les conoce como acciones positivas. Pasan desde el establecimiento de cuotas en los partidos políticos al desarrollo de planes concretos en las empresas, habiendo sido ampliamente justificadas por el Derecho Internacional como no discriminatorias, sino como medidas necesarias para proteger a los grupos más desfavorecidos.

**ANDROCENTRISMO:** entendido como “visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y medidas de todas ellas” (FETE-UGT, 2014). La cultura occidental se basa en un modelo de sociedad androcéntrica que supone: 1) lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudios y análisis de la realidad y experiencia



universal de la especie humana; 2) una identificación entre la humanidad con el hombre-varón; 3) una ocultación de las mujeres y de su papel a lo largo de la historia; 4) una forma explícita de sexismo. Un sistema de valores androcéntricos genera en sí mismo un desequilibrio en el orden social de responsabilidades compartidas (Esparza, 2007).

**BRECHAS DE GÉNERO:** patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios de desarrollo. Forman parte de la cultura de las organizaciones y tienen capacidad de reforzar las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, o entre diferentes grupos de mujeres. Unidad de Igualdad de Género (Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, 2015).

**COEDUCACIÓN:** es una propuesta pedagógica para dar respuesta al derecho de la igualdad entre mujeres y hombres. Como

se señala en el Feminario de Alicante (2002), se define como “una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas, desde un enfoque de género en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje. La coeducación es un proceso intencionado de intervención, a través del cual se potencia el desarrollo de niños y niñas partiendo de la realidad de dos sexos diferentes hacia un desarrollo personal y una construcción social comunes y no enfrentados”. El Feminario de Alicante (2002) agrega: “Coeducar no es yuxtaponer en una misma clase a individuos de ambos sexos, ni tampoco es unificar, eliminando las diferencias mediante la presentación de un modelo único. No es uniformizar las mentes de niñas y niños sino que, por el contrario, es enseñar a respetar lo diferente y a disfrutar de la riqueza que ofrece la variedad” (Monserrat, 1993).

**CURRÍCULUM OCULTO:** la manera de presentar los contenidos escolares, la elección de los mismos en detrimento

de otros, el tipo de organización escolar, etc. Se realizan en función de una serie de valores y normas inconscientes que se transmiten para reproducir y perpetuar dichas normas y valores de la sociedad en la que está inmersa la escuela. La sociología de la educación llama “currículum oculto” a aquellos aspectos no explícitos del currículum real. Al unificar los conocimientos y objetivos educativos, tanto para niñas como para niños, se mantienen actitudes del profesorado, mensajes en un lenguaje sexista, textos y conocimientos androcéntricos. Es decir que, aunque la intención es proporcionar una educación en igualdad, persisten de forma no evidente ciertos elementos que marcan la infravaloración y dependencia de lo femenino a lo masculino (Torres, 1994).

**CONDICIONES DE GÉNERO:** describen la situación relativa y las relaciones de poder entre hombres y mujeres en sus diferentes ámbitos de interacción, la familia, el trabajo, la comunidad y la vida

pública. Permiten señalar las limitaciones y las oportunidades de mujeres y hombres de diferentes grupos sociales, económicos y culturales (Montes-Berges, 2007).

**DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER:** discriminación contra la mujer “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW, 1981).

**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:** atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres y, consecuentemente, a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Incluye el trabajo productivo, reproductivo y comunitario.

**ENFOQUE DE GÉNERO:** es la “forma de observar la realidad con base en las variables ‘sexo’ y ‘género’ y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres”. También podría homologarse con el término perspectiva de género, debido a que se define como “el enfoque o contenido conceptual que le damos al género para analizar la realidad y fenómenos diversos, evaluar las políticas, la legislación y el ejercicio de derechos, diseñar estrategias y evaluar acciones”. Desde este punto de vista, se considera que se trata de una perspectiva teórico metodológico, que implica una forma de ver la realidad y una forma de intervenir o actuar en ella. La perspectiva de género se caracteriza por ser inclusiva, al incorporar al análisis otras categorías como la clase, la etnia y la edad; asimismo, observar y comprender cómo opera la dis-

crimination, al abordar aspectos de la realidad social y económica de mujeres y hombres con el fin de equilibrar sus oportunidades para el acceso equitativo a los recursos, los servicios y el ejercicio de derechos. Igualmente, el enfoque de género permite cuestionar el androcentrismo y el sexismo existente en los ambientes sociales y laborales; al mismo tiempo que propone estrategias para erradicarlos, visibiliza las experiencias, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres con miras al mejoramiento de las políticas, programas y proyectos institucionales; y, por último, aporta herramientas teóricas, metodológicas y técnicas para formular, ejecutar y evaluar estrategias que conduzcan al empoderamiento de las mujeres (Daeren, 2001).

**EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO:** equidad e igualdad de género no son sinónimos. Entender los vínculos y diferencias que existen entre ambos conceptos es fundamental para diseñar políticas públicas para la igualdad. Equidad de

género es la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen, a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades (De la Cruz, 1998). La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos. La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos. Igualdad de género es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y, por lo tanto, tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus dere-

chos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

#### **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:**

también referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres. La discriminación se sustenta en gran medida sobre los estereotipos que se han ido generando en torno a la idea que tenemos sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres; los papeles que deben desempeñar en el trabajo, en la familia, el espacio público, incluso en cómo deben relacionarse entre sí. A este conjunto de ideas preconcebidas, que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres, les llamamos estereotipos de género (Bravo y Moreno, 2007).

**GÉNERO:** es una categoría de análisis social utilizada para estudiar las funciones, res-

ponsabilidades, limitaciones, oportunidades y necesidades de los hombres y las mujeres en cualquier ámbito. Las funciones y las necesidades de diferentes personas en función de su sexo y género y se ven influidas por factores de clase, edad, raza, grupo étnico, cultura y religión; así como también por el entorno geográfico, económico y político. En cualquier entorno social, estas funciones y responsabilidades pueden ser flexibles o rígidas, análogas o diferentes y complementarias o conflictivas. Aparte de las diferencias entre hombres y mujeres, igualmente pueden existir diferencias entre las mismas mujeres, en términos de nivel socioeconómico, toma de decisiones, entre otros. El origen de la palabra género es una traducción del vocablo inglés “gender”. Este término, difundido a partir de los años 80, pretende evidenciar el hecho de que los roles masculinos y femeninos no están determinados por el sexo (es decir, por las características biológicas), sino que van evolucionando en función de las diferentes situaciones culturales, sociales y económicas.

A diferencia de la biología, el género es mutable, y los roles, comportamientos y responsabilidades de las mujeres y los hombres cambian a lo largo del tiempo y difieren en distintas sociedades (ISDEMU, 2011).

**HETERO SEXISTA:** se refiere, en el ámbito educativo, a aquel comportamiento que asume que todo el alumnado es heterosexual; tales como las declaraciones y actividades que suponen que todos viven en una familia tradicional o que salen con alguien del sexo opuesto.

**HETEROSEXUAL:** persona inclinada sexualmente a personas de otro sexo (RAE, 2016).

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** es la identificación de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. Al alejarnos del sistema binario de la diferencia sexual, es posible hallar identidades de género diversas, no reducidas al par hombre-mujer. La identidad de género de las personas no guarda una relación

de correspondencia simétrica y necesaria con un supuesto mandato bioanatómico, que la identidad debiera reflejar. Por el contrario, la identidad de género se conforma en una integración contingente, performativa, de rasgos tales como el cuerpo, el deseo y la sexualidad, el modo en que el género se expresa, etc. Algunas identidades de género cuentan con reconocimiento cultural y jurídico. Para la ley, por ejemplo, existen hombres, mujeres y (muy raramente) intersexuales; el derecho al reconocimiento jurídico de la identidad de género, en el caso de personas, transmite —en casi todos los sistemas jurídico-normativos— a la adecuación necesaria entre identidad de género y anatomía (Cabral y Leimgruber s.f.).

**MAINSTREAMING DE GÉNERO:** es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los

niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Lombardo, 2003: Pág. 1).

**PATRIARCADO:** etimológicamente significa gobierno del padre. Sistema social y político que otorga el poder a los hombres sobre las mujeres, las hijas y los hijos, estableciendo diferentes mecanismos de control tanto en la vida privada como en la pública. Entre estos mecanismos se encuentran, por ejemplo, el dictado de leyes, el sistema judicial, la violencia individual o institucional, la división del trabajo, la educación, la regulación de la sexualidad, las costumbres, los roles de género, la economía y la política (Barberá y Martínez, 2004).

Este concepto recibe el reconocimiento general a partir de la obra de Kate Millett, “Política sexual”, editada originalmente en 1969. En él se incluyen dos componentes básicos: una estructura social, que es el sistema de organización social que crea y mantiene una si-

tuación en la que los hombres tienen más poder y privilegios que las mujeres, y una ideología o conjunto de creencias acompañantes que legitiman y mantienen el poder y la autoridad de los maridos sobre las mujeres (en el matrimonio o en la pareja) y que justifican la violencia contra aquellas mujeres que violan o que se percibe que violan los ideales de la familia patriarcal (en Barberá y Martínez, 2004).

**EI SISTEMA PATRIARCAL:** Ordenamiento de recursos culturales y mecanismos políticos (disuasión, amenaza, castigo, obligación, prohibición, etc.) cuyo objetivo es mantener y seguir reproduciendo bajo nuevas formas la organización patriarcal de la sociedad (Barberá y Martínez 2004). La institución educativa respondía a las exigencias de un sistema social patriarcal, en tanto que históricamente ha situado el papel cultural, económico y social de los hombres por encima de las mujeres. Se trata de una organización social jerárquica donde lo masculino es consi-

derado superior a lo femenino, justificado a partir de las diferencias sexuales con las que se nace, pero que se traduce en relaciones de discriminación y violencia contra las mujeres que aún persisten resabios en el ámbito educativo.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** concepto que se refiere a la metodología y a los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres; así como las acciones sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

**ROLES DE GÉNERO:** conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. Formado por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la socie-

dad sobre el comportamiento masculino y femenino; esto es, conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres. Son aquéllos que se determinan por la división social del trabajo, son socialmente construidos y pueden variar a través del tiempo, de acuerdo con la clase social, etnia, cultura, etc. Debido a los roles de género, los hombres y las mujeres participan en diferentes actividades y su participación recibe una valoración desigual en diversos ámbitos.

**SEXO:** se refiere al conjunto de características biológicas hereditarias que organizan a los individuos en dos categorías: hombre y mujer.

**SESGO DE GÉNERO:** error metodológico que conduce a conclusiones parcialmente erróneas en la evaluación del comportamiento de mujeres y varones, y de las diferencias entre ellos; en este caso, en las relaciones personales íntimas (Barberá y Martínez, 2004).

**SEXISMO:** en su acepción más amplia, se entiende como una actitud dirigida hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos basados en el sexo biológico (hombres o mujeres). De forma más restringida, lo más frecuente ha sido entenderlo como una actitud de prejuicio hacia las mujeres. En la actualidad, por sexismo suele entenderse también una ideología, un conjunto de creencias acerca de los roles, características, comportamientos, etc. considerados apropiados para hombres y mujeres, y sobre las relaciones que los miembros de ambos grupos deben mantener entre sí. Esta ideología contribuye al mantenimiento del status quo; es decir, a que se perpetúe la situación de subordinación y de subyugación de las mujeres como grupo (Barberá y Martínez, 2004). El sexismo forma parte integrante y profunda de nuestra lengua, de nuestros gestos, de nuestras categorías mentales, de nuestros hábitos, de nuestras relaciones, de nuestra vida. El sexismo nos constituyó, inicialmente, como nos constituyó la cultura que nos fue transmitida (Subirats y Tomé, 2010). Nuestra sociedad



es sexista porque ofrece roles diferenciados en función del sexo biológico de la persona, dividiéndolos en dos realidades excluyentes: mujeres y hombres.

**TASA NETA:** se refiere a la población escolarizada en el Sistema Regular que tiene la edad oficial de cursar el nivel educativo correspondiente, expresada como porcentaje de la población en edad oficial de escolarización que corresponde a cada nivel educativo en un año escolar dado. (MINED 2014, Educación de El Salvador en Cifras 2009-2014).





# Política de Equidad e Igualdad de Género

## y Plan de Implementación del Ministerio de Educación El Salvador

