

Proyecto Escuelas para la Igualdad y la Equidad de Género: Manual para la Autogestión Escolar.



371.3

159p

Instituto Nacional de las Mujeres

Proyecto escuelas para la igualdad y la equidad de género: manual para la autogestión escolar. – 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2014. (Colección Producción de Conocimiento; n.25; Aportes metodológicos no. 15)

100 p.; 21X28 cm.

ISBN 978-9968-25-307-9

1.PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL. 2.PERSPECTIVA DE GÉNERO. 3.PROGRAMA DE ESTUDIOS. 4. ESCUELA. 5. CAMBIO CULTURAL. I. TÍTULO

Producción Ejecutiva

Instituto Nacional de las Mujeres

Elaboración de textos

Suiyen Ramírez Villegas

Revisión y coordinación general

Ester Serrano Madrigal

Revisión final

Yolanda Delgado Cascante

Diseño y diagramación

Ana Tricia Calvo Alfaro

Impresión:

Talleres Gráficos de la Editorial EUNED



PROYECTO ESCUELAS PARA LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

MANUAL PARA LA AUTOGESTIÓN ESCOLAR





INDICE

PRESENTACIÓN	7
INDICE DE ABREVIATURAS	9
INTRODUCCIÓN	11
MARCO NORMATIVO	13
ABORDAJE DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO ..	16
ANTECEDENTES	19
ENFOQUES CONCEPTUALES.....	29
OBJETIVOS	37
REQUERIMIENTOS	39
ETAPAS DEL PROCESO.....	43
INDUCCIÓN	47
DIAGNÓSTICO	49
CAPACITACIÓN	51
FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE UN PLAN DE TRABAJO	55
EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	57
DIMENSIONES, CONTENIDOS Y ALCANCES SUGERIDOS	59
I DIMENSIÓN: PRÁCTICAS SOCIOCULTURALES	62
II DIMENSIÓN: INSTITUCIONALIZACIÓN DE PRÁCTICAS.....	65
III DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL PARA LA PROMOCIÓN	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71
ANEXOS.....	77
CUESTIONARIO PARA DOCENTES.....	79
CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES DE SEGUNDO CICLO.....	91
GUÍA DE ENTREVISTA PARA LA PERSONAS QUE EJERCE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO.....	97
GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LAS INTERACCIONES EN EL CENTRO EDUCATIVO	101



PRESENTACIÓN

La experiencia escolar representa una de las vivencias más influyentes en la formación y educación de las personas. Los estereotipos y roles son constantemente legitimados por las personas y por las instituciones, siendo la escuela un espacio particularmente influyente. Así, más allá de los aspectos académicos, el acervo social, cultural, relacional y político que las niñas y los niños adquieren en su proceso de socialización en la escuela funda, sostiene y reproduce una ideología y comprensión del mundo determinadas.

El concepto de currículo oculto de género - referido a aquellos aprendizajes que son incorporados aunque no figuren explícitamente en los programas oficiales-, subraya este postulado y apuesta a que la labor formadora que debe hacerse desde la educación formal, pase por el trabajo reflexivo, crítico y propositivo de cada persona adulta vinculada con las niñas y niños en los centros educativos, hacia el mejoramiento de la calidad de vida de todas las personas.

En años anteriores, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Ministerio de Educación (MEP) realizaron esfuerzos valiosos para incorporar el enfoque de género en programas de estudio y extracurriculares. Sin embargo, desde el año 2009, se resolvió dar un giro a la forma en que se había venido abordando este reto y se empezó a apostar por generar un proceso centrado en el poder transformador de la cultura escolar.

De esta manera, nace el Proyecto “Escuelas para la Igualdad y la Equidad de Género”, que busca brindar herramientas conceptuales, metodológicas y operativas para que los centros educativos –que comprenden a un conjunto de personas sobre quienes recaen responsabilidades clave en el proceso educativo-formativo-, reflexionen, revisen, propongan y ejecuten acciones concretas a favor de la igualdad y equidad de género y en coherencia con los enfoques de derechos humanos y generacional.

Este trabajo ha sido impulsado inicialmente por el Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad de Costa Rica y el MEP. Posteriormente, la propuesta conceptual, metodológica y operativa estuvo a cargo del INAMU, en el marco del

trabajo final de graduación de una funcionaria institucional. Por su parte, los instrumentos de diagnóstico que se aportan, fueron elaborados por consultoras del Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad de Costa Rica.

En el marco de estos esfuerzos, el presente documento es el resultado del trabajo y reflexión realizada a partir de las experiencias desarrolladas en nueve centros educativos en 2012 y 2013, así como una evaluación externa a cargo de la organización Asociación Mujeres Unidas en Salud y Desarrollo (MUSADE) a finales del 2013.

El manual busca ofrecer la propuesta de Escuelas para la Igualdad y la Equidad de Género como una herramienta autogestionable para los centros educativos, de manera que puedan incursionar y fortalecer las acciones que desarrollan en materia de igualdad y equidad de género. Para el INAMU, la tarea de potenciar procesos educativos que colaboren a desmontar estereotipos de género como paso ineludible para superar la discriminación y la violencia en todas sus manifestaciones, seguirá siendo una prioridad para colaborar en la construcción de una sociedad en la que todas podamos desarrollarnos en todo nuestro potencial.



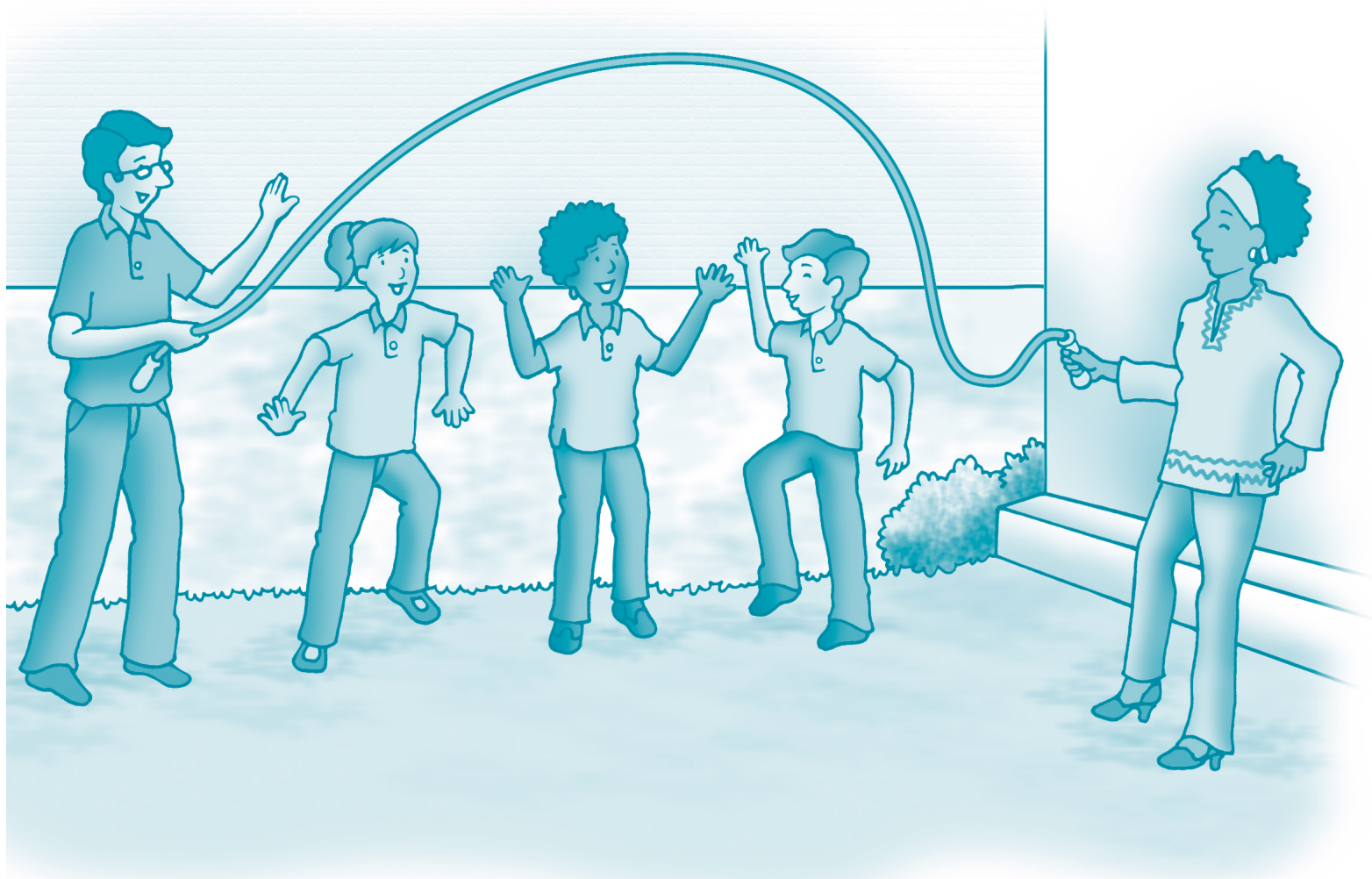
Alejandra Mora Mora
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CIEM	Centro de Investigación y Estudios de la Mujer
COG	Currículum oculto de género
DRE	Dirección Regional de Educación
Escuelas IEG	Escuelas para la Igualdad y la Equidad de Género
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INIE	Instituto de Investigaciones en Educación
MEP	Ministerio de Educación Pública
PIEG	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
SIGEG	Sistema de Certificación Laboral en Igualdad y Equidad de Género
UCR	Universidad de Costa Rica



INTRODUCCIÓN





Marco normativo

El compromiso del Estado costarricense por promover y garantizar los derechos humanos y en particular, los derechos humanos de las mujeres, se respalda en la ratificación y aprobación de una serie de instrumentos legales internacionales y nacionales. Desde la ***Declaración Universal de los Derechos Humanos*** en 1948, se plantea el derecho a la educación elemental y fundamental, gratuita y obligatoria para todas las personas (Artículo 26).

Posteriormente, en 1979, la ***Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW*** compromete a los Estados Partes a adoptar medidas para asegurar el derecho a la educación para las mujeres, remarcando que dicha educación debe estar libre de estereotipos, tanto en los contenidos como en las metodologías empleadas (Artículo 10, inciso c), lo cual es asumido por nuestro país al aprobar la ***Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*** en 1990, donde se establece que “Los libros de texto, los programas educativos y los métodos de enseñanza deberán contener los valores expuestos en la presente Ley, y contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias en razón del género, así como promover el estudio de la participación de la mujer a través de la historia.” (Artículo 17).

Por otra parte, en 1995, en el marco de la ***Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer***, se establece la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, donde resalta la creación de un capítulo dedicado a La Niña y su derecho a la igualdad de oportunidades y a vivir libres de discriminación y violencia, invitando a “Establecer un sistema docente en que se tengan en cuenta las cuestiones relacionadas con el género, a fin de promover la igualdad de oportunidades de educación y capacitación, así como la participación igualitaria de la mujer en la administración y la adopción de políticas y decisiones en materia de educación; i) Proporcionar servicios de orientación escolar y programas de preparación de maestros no discriminatorios y que tengan en cuenta las diferencias basadas en el género a fin de alentar a las niñas a seguir estudios académicos y técnicos y de ampliar sus futuras oportunidades de carrera.” (Plataforma de Acción de Beijing, 1995, Objetivo estratégico B.1, inciso d).

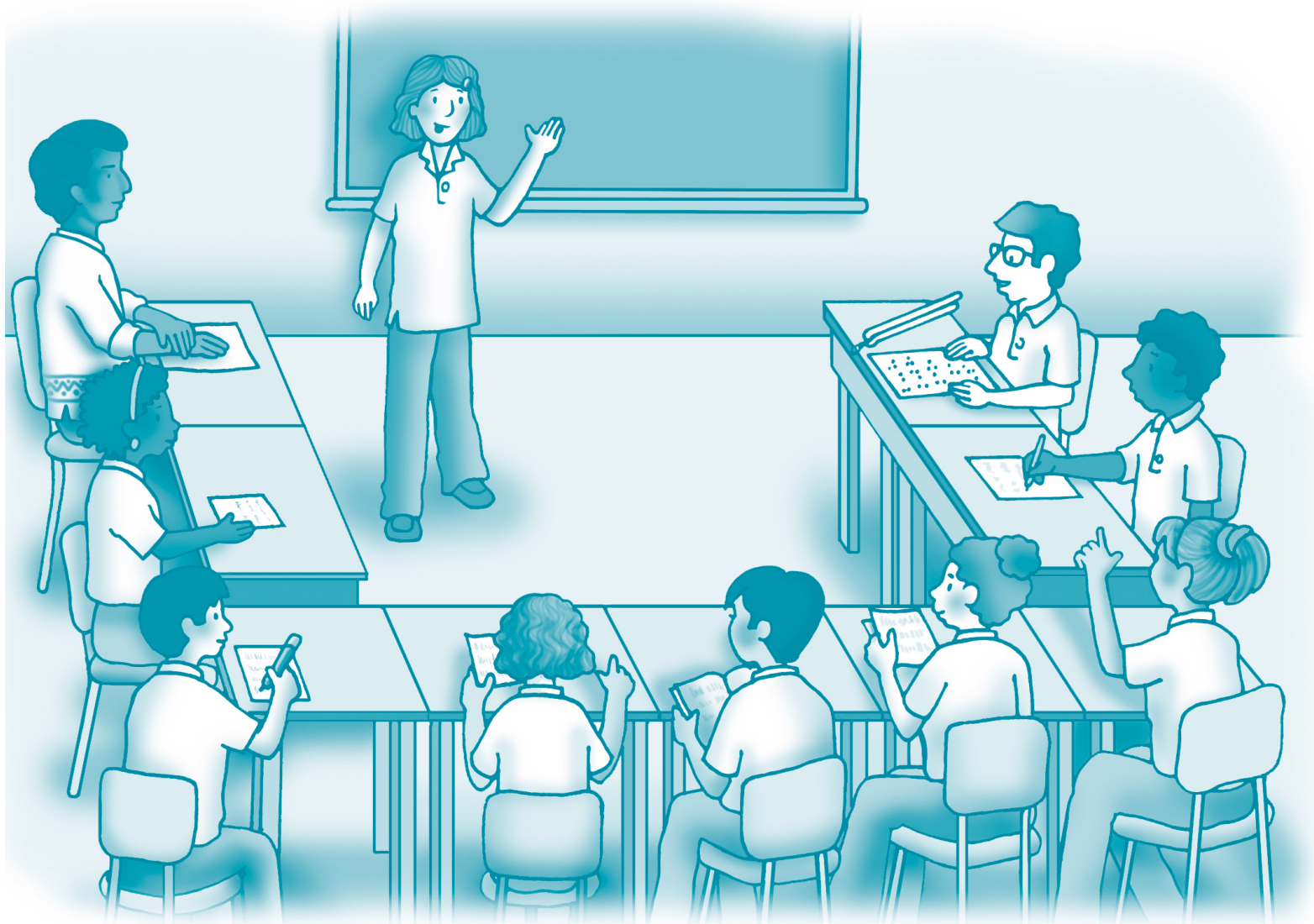
La legislación internacional y nacional en materia de niñez incorpora el derecho a la Educación, en el Artículo 28 de la ***Convención sobre los Derechos del Niño*** (Naciones Unidas, 1989) y en el Capítulo V del ***Código de Niñez y Adolescencia*** (Costa Rica en 1998), haciendo alusión ambos al concepto de no discriminación por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional, étnico, o social, posición económica, de sus padres o representantes legales.

Para el 2000, la ***Declaración de Objetivos del Milenio-ODM*** de las Naciones Unidas apostó por convocar un trabajo conjunto para mejorar las condiciones de vida de la humanidad bajo ocho objetivos clave:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Educación universal.
3. Igualdad entre los géneros.
4. Reducir la mortalidad de los niños.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA.
7. Sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una asociación mundial.

Finalmente, la ***Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género-PIEG 2007-2017***, propone en el objetivo tercero “Que en el 2017 la totalidad de niños, niñas y adolescentes desde edades tempranas, haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos de género en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres”. (INAMU, 2007, p.65).

De esta manera, para avanzar hacia dicho objetivo, en el I y II Plan de Acción de la PIEG, el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Universidad de Costa Rica inscriben el compromiso de formular y desarrollar el proyecto “Sistema de Reconocimiento a Centros Educativos Promotores de Igualdad y Equidad”.



Abordaje de la perspectiva de género en el ámbito educativo

El marco normativo señalado anteriormente ha sido uno de los soportes más importantes para que nuestro país avance y cuente con indicadores positivos en cuanto a cobertura e ingreso igualitario de mujeres y hombres al sistema educativo. Incluso, en los últimos años se registran algunas estadísticas que favorecen la participación de las mujeres en este ámbito:

- Deserción¹ escolar y colegial: en primaria los hombres muestran una tasa de 3,1%, levemente superior a la de las mujeres en 2,8%, mientras que en secundaria la brecha entre mujeres y hombres aumenta a 4 puntos porcentuales, siendo las mujeres quienes presentan menores tasas en este aspecto.
- Permanencia: el grupo de edad que marca el mayor porcentaje de permanencia son las y los estudiantes de 15 años. En este grupo, la permanencia de las mujeres es 8% mayor que la de los compañeros.
- Aprobación: las diferencias por género en aprobación de sexto, noveno y onceavo año marcan entre 2% y 3% de diferencia a favor de las estudiantes.
- Educación universitaria pública: para el 2009, por cada 100 hombres que asistieron a la educación universitaria pública, asistían 110 mujeres en zonas urbanas y 143 mujeres de zonas rurales.
- Graduación en educación superior: mayor cantidad de títulos obtenidos por mujeres en diplomado, profesorado, bachillerato y licenciatura. (Ramírez, 2012, p.8-9)

Pese a lo anterior, no se observa igual nivel de avance en otras áreas de los derechos humanos para las mujeres, donde las brechas de género se mantienen o incluso se ensanchan, tal y como se refleja en el compendio de indicadores estadísticos de género del INAMU (2011), por ejemplo: las mujeres se ven más afectadas que los hombres en cuanto a desempleo, las que se encuentran empleadas reciben entre 10 y 30% menos de salario respecto a los hombres en puestos iguales, las mujeres siguen dedicando más tiempo al trabajo doméstico y de cuidado de personas en situaciones de dependencia que los hombres.

¹ Usualmente se utiliza el término “deserción” para registrar estudiantes que salen del sistema educativo antes de graduarse, sin embargo, se plantea la necesidad de diferenciar si se trata de una deserción o una expulsión del estudiantado por parte del sistema educativo.

Por otra parte, la ocupación y profesionalización también muestra algunas tendencias tradicionales y su impacto en las brechas de género:

La elección de carreras o especialidades ha generado para las mujeres de nuestro país una fuente de segregación horizontal, expresada en la concentración de la mayoría de las mujeres en pocas carreras catalogadas como “femeninas”, las cuales han sido consideradas de segunda categoría y por ende con menor remuneración y reconocimiento social, factor que se convierte en la principal fuente de discriminación y desventaja para la población femenina. Además, esta elección vocacional también ha propiciado una segregación vertical que las excluye de las posibilidades de acceso a puestos de mayor nivel donde se toman las decisiones. (MIDEPLAN, 2010, p.55).

Estas contradicciones no son exclusivas de nuestro país, también son compartidas en otras latitudes, razón por la cual se han desarrollado investigaciones y estudios que ayuden a comprender el fenómeno de fondo, que apunta innegablemente a la persistencia del patriarcado en nuestras sociedades.

En este sentido, es importante tener muy presente que “existe un distanciamiento entre el conocimiento, el pensar y las prácticas sociales, fenómeno que nos indica que los avances producidos pueden eventualmente debilitarse, pues aún los derechos humanos no están encarnados en la vida cotidiana y pública costarricense” (Camacho et al., 2011, p.233-234), por lo cual, desde el sistema educativo como ente socializador se vuelve vital insistir en la promoción de una formación humana crítica del sistema patriarcal y más coherente con los derechos humanos.

Como señala Ramírez (2012), para el abordaje de la perspectiva de género en la educación formal ha sido fundamental apropiarse del estudio del currículum oculto de género (en adelante COG), “referente al mundo de significados, expresiones, valoraciones, actitudes y creencias respecto a las mujeres y los hombres que se transmite y aprende en la vida cotidiana del centro educativo; en la relación entre estudiantes, la relación con los y las docentes y las autoridades educativas, el lenguaje que se utiliza, la participación de niñas y niños en las actividades escolares del aula y fuera de ella, los ejemplos didácticos que desarrollan, las ilustraciones en los libros de texto y las decoraciones del aula y la escuela, entre otros” (p.12).

El corazón del proyecto “Escuelas para la Igualdad y Equidad de Género” yace en el reto de hacer explícito el currículum oculto de género y transformarlo para acercarlo aún más a los enfoques de derechos humanos, género y generacional y con ello, favorecer la formación de mujeres y hombres practicantes de la igualdad de oportunidades y la equidad de género: “se aspira que el centro educativo se convierta en un espacio donde las niñas y los niños, así como el personal del centro educativo, puedan experimentar y fortalecer valores de igualdad, equidad, respeto, tolerancia, solidaridad, afectividad, inclusión y coadyuvar en la generación de mujeres y hombres que desarrollan y potencian sus capacidades libres de estereotipos y prejuicios y que construyen formas de relacionarse con equidad, justicia y respeto mutuo” (Ramírez, 2012, p.7).



ANTECEDENTES





En el año 2009 se establece una alianza de trabajo entre el Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad de Costa Rica - INIE- UCR y el Ministerio de Educación Pública para construir conjuntamente una propuesta de trabajo en centros educativos públicos de primaria que inicialmente se denominó “*Sistema de Reconocimiento a Centros Educativos Promotores de Igualdad y Equidad de Género*”. Dichas instituciones conformaron la Comisión Interinstitucional Tripartita del Proyecto Sistema de Reconocimiento.

Este proyecto pretendía en un primer momento, constituirse en un mecanismo que brindara un reconocimiento público y premiación a aquellos centros educativos que desarrollaban experiencias exitosas en la promoción e incorporación de prácticas género sensibles de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, con el fin de motivar a dichas escuelas y a otras a sumarse y fortalecerse en este esfuerzo.

Asimismo, se abonaba al cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco de la legislación internacional ratificada por Costa Rica en materia de igualdad y la equidad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, en especial la educación, así como en la legislación nacional y los compromisos adquiridos para lograr alcanzar las metas establecidas en el Objetivo Tercero: Relativo a la Educación para la Igualdad y la Equidad, de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género- PIEG.

Para llegar a formular el proyecto, la Comisión debió investigar a profundidad las posibilidades y condiciones para que este fuera atractivo, accesible y pertinente para los centros educativos. En este sentido, se desarrollaron las siguientes acciones:

- a. **Recopilación de antecedentes de trabajo en el sector educativo en materia de género** (2009); esta tarea estuvo principalmente a cargo del INIE y el MEP.
- b. **Exploración sobre experiencias similares de reconocimiento o premiación en materia de género en centros educativos** (2009); al no encontrarse experiencias similares, se optó por buscar iniciativas que dieran pista sobre cómo estructurar y ejecutar un proyecto dirigido a la premiación, específicamente se estudiaron las experiencias nacionales de “Bandera Azul Ecológica” y “Sistema de Gestión de Equidad de Género” conocido como Sello de Equidad o SIGEG.
- c. **Elaboración de una primera propuesta de proyecto** (2009); con los insumos obtenidos hasta este momento, el INAMU junto con el INIE elaboraron un documento que perfilaba los primeros enfoques orientadores, el marco conceptual, el marco legal e institucional, los objetivos, los criterios de selección, las fases de ejecución, las metas, áreas y criterios de evaluación del Sistema de Reconocimiento. Dicha propuesta contó con las observaciones del MEP, quienes apuntaron que la misma era muy compleja y poco pertinente para la carga de trabajo de las escuelas. De esta manera, se planteó la necesidad de revisar directamente qué hacía y cómo hacían los centros educativos para abordar la perspectiva de género.

- d. **Investigación sobre el trabajo que realizaban los centros educativos en materia de género** (2009-2010); el INIE, con apoyo de la Comisión, formula, aplica y sistematiza los resultados de la encuesta telefónica que se realizó a 66 centros educativos de primaria del territorio nacional (muestra con 90% de validez). Se exploraron aspectos como: actividades realizadas con el estudiantado y con el personal, capacitación recibida, participación estudiantil y expectativas de participar en un proyecto para la igualdad y la equidad de género. La principal conclusión a la que se llegó fue que los centros educativos abordan parcialmente temáticas vinculadas a prevención de la violencia de género (64%), igualdad y equidad de género (54%), Derechos Humanos (39%), masculinidad (15%), sin embargo solo el 36% señaló haber recibido algún tipo de capacitación en materia de género.
- e. **Capacitación a docentes de primaria en 7 regiones del territorio nacional** (2010). A raíz de lo anterior, la Comisión define que el proyecto debe incluir un fuerte componente de capacitación, por lo que el INAMU se aboca a desarrollar un proceso de capacitación a docentes de primaria, con el fin de acercarse directamente a los centros educativos y validar una propuesta conceptual y metodológica en pequeña escala de lo que el proyecto busca proponer. Asimismo, se inscribieron cursos sobre Género en el Ámbito Educativo en el Programa del MEP Plan 200. Como resultado de este proceso, se obtuvieron importantes insumos respecto a las necesidades, intereses, oportunidades y posibilidades de centros educativos diversos (en términos culturales, geográficos y de cobertura) para abordar la igualdad y equidad de género.
- f. **Formulación de la propuesta conceptual, metodológica y operativa del Proyecto Sistema de Reconocimiento** (2011-2012). Con base en el trabajo de campo desarrollado, desde la Comisión se decide que se ha acumulado suficiente información y experiencia para reformular el proyecto e iniciar con las experiencias demostrativas en algunos centros educativos. El INAMU, como institución coordinadora del proyecto, desarrolló la tarea, la cual involucró la realización de talleres de validación y revisión de la propuesta con: personal de centros educativos, Direcciones Regionales de Educación, nivel central del MEP, especialistas de universidades públicas y del mismo INAMU. Paralelamente, el INAMU contrata al INIE-UCR para la elaboración de los instrumentos necesarios para la fase del proyecto relativa al diagnóstico de brechas de género en el ámbito escolar.



A partir del proceso de elaboración y consulta del proyecto, se reformulan varios aspectos de la idea original del mismo, entre los más relevantes:

- i. El objetivo del proyecto deja de centrarse en la premiación y reconocimiento de prácticas exitosas a favor de la igualdad y equidad de género, para traducirse en la instauración de un proceso acompañado -técnica y metodológicamente- para que los centros educativos incorporen acciones y transformen la cultura escolar hacia una vivencia más cercana a la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.
 - ii. Debido a lo anterior, el nombre del proyecto “Sistema de Reconocimiento” pierde sentido y se aprueba denominarlo en adelante **“Escuelas para la Igualdad y Equidad de Género”**, o en resumen “Escuelas IEG”.
 - iii. Se validan las etapas propuestas para el proceso de Escuelas IEG, a saber: Inscripción, Diagnóstico de brechas de género en el centro educativo, Capacitación al personal, Formulación y ejecución de un plan de trabajo, Evaluación de resultados, Evaluación externa para definir el reconocimiento al centro educativo.
 - iv. Se validan y definen las dimensiones, o conjunto de contenidos y alcances que se sugiere que los centros educativos revisen y aborden dentro de su proceso, de acuerdo a sus intereses y necesidades particulares. Las mismas se concentran en tres ámbitos: las prácticas socioculturales, la institucionalización de dichas prácticas y la participación estudiantil, todas en función de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito escolar.
- g. Ejecución de experiencias demostrativas en centros educativos (2012-2013):** La ejecución de las primeras experiencias del proyecto, denominadas como “experiencias demostrativas”, implicó la definición y anuencia previa de las Direcciones Regionales de Educación (DRE) seleccionadas para participar en esta primera etapa, así como el aval del Viceministerio Académico y de Planificación del Ministerio de Educación Pública. Una vez que se obtiene dicha autorización, el INAMU procede a coordinar con las Direcciones Regionales de San Carlos, Puntarenas, Heredia y Guápiles la selección de tres posibles centros educativos interesados en participar, la mayoría, identificados por las DRE como escuelas que ya habían iniciado un proceso de formación en el 2010 (punto e) de este apartado). Los centros educativos estuvieron anuentes a participar y enseguida se coordinó el inicio del proyecto en ellos.

Dirección Regional de Educación	Centro Educativo
San Carlos (escuelas ubicadas en Los Chiles)	Escuela Ricardo Vargas Escuela Concepción Escuela San Antonio
Guápiles (escuelas ubicadas en Guácimo)	Escuela Manuel María Gutiérrez Escuela San Luis Escuela Cartagena
Heredia	Escuela José Figueres Ferrer Escuela Gran Samaria Escuela Guararí*
Puntarenas (ubicadas en Barranca)	Escuela El Progreso Escuela Manuel Mora Valverde* Escuela Juanito Mora*

El desarrollo de Escuelas IEG inicia en agosto 2012 y concluye en diciembre 2013, al cabo del cual, nueve de los doce centros educativos finalizan satisfactoriamente el proyecto. Tres centros educativos no logran concluir el proceso debido a dificultades en la coordinación con las DRE y la saturación de proyectos en las escuelas(*).

h. Evaluación del Proyecto Escuelas para la Igualdad y la Equidad de Género (2013): Como parte del proceso de aprendizaje y mejoramiento de Escuelas IEG, el INAMU contrata una consultoría con el fin de realizar una evaluación cualitativa del proyecto, desde la mirada y experiencia de quienes participaron en él. Entre las sugerencias que se reportan en el informe final, y en función de la elaboración de este manual, destaca la necesidad de²:

- Definir con claridad los roles y responsabilidades de todos los actores involucrados en el proyecto.
- Diseñar nuevos instrumentos, más simplificados y adecuarlos a una metodología más sencilla y comprensible, y así disminuir el tiempo invertido en tabulación y procesamiento.
- Involucrar a todo el personal de la comunidad educativa en el proceso de capacitación.

2 MUSADE (2014). Evaluación cualitativa de las experiencias demostrativas en ejecución del proyecto Escuelas para la Igualdad y la Equidad de Género. Informe final de consultoría. Instituto Nacional de las Mujeres: Costa Rica.

- Involucrar a las Oficinas Regionales del INAMU en el proyecto.
- Garantizar que en la socialización de resultados del diagnóstico participe todo el personal del centro escolar y que tenga una buena comprensión del análisis.
- Integrar personas voluntarias, como padres y madres de familia, organizaciones comunales aliadas, así como personal del CE a los equipos responsables.
- Desarrollar esfuerzos por integrar estudiantes, familias e instancias de la comunidad de forma protagónica en el proyecto.

Es así como, a partir de la experiencia acumulada y el deseo de brindar herramientas conceptuales y metodológicas a los centros educativos, para la promoción y fortalecimiento de acciones a favor de la igualdad y la equidad de género, se ha elaborado el presente documento. El mismo cuenta con algunas modificaciones sugeridas por el personal del MEP participante en las experiencias demostrativas, que buscan mejorar y hacer más accesible la incorporación del proceso en el quehacer escolar de manera autogestionada.

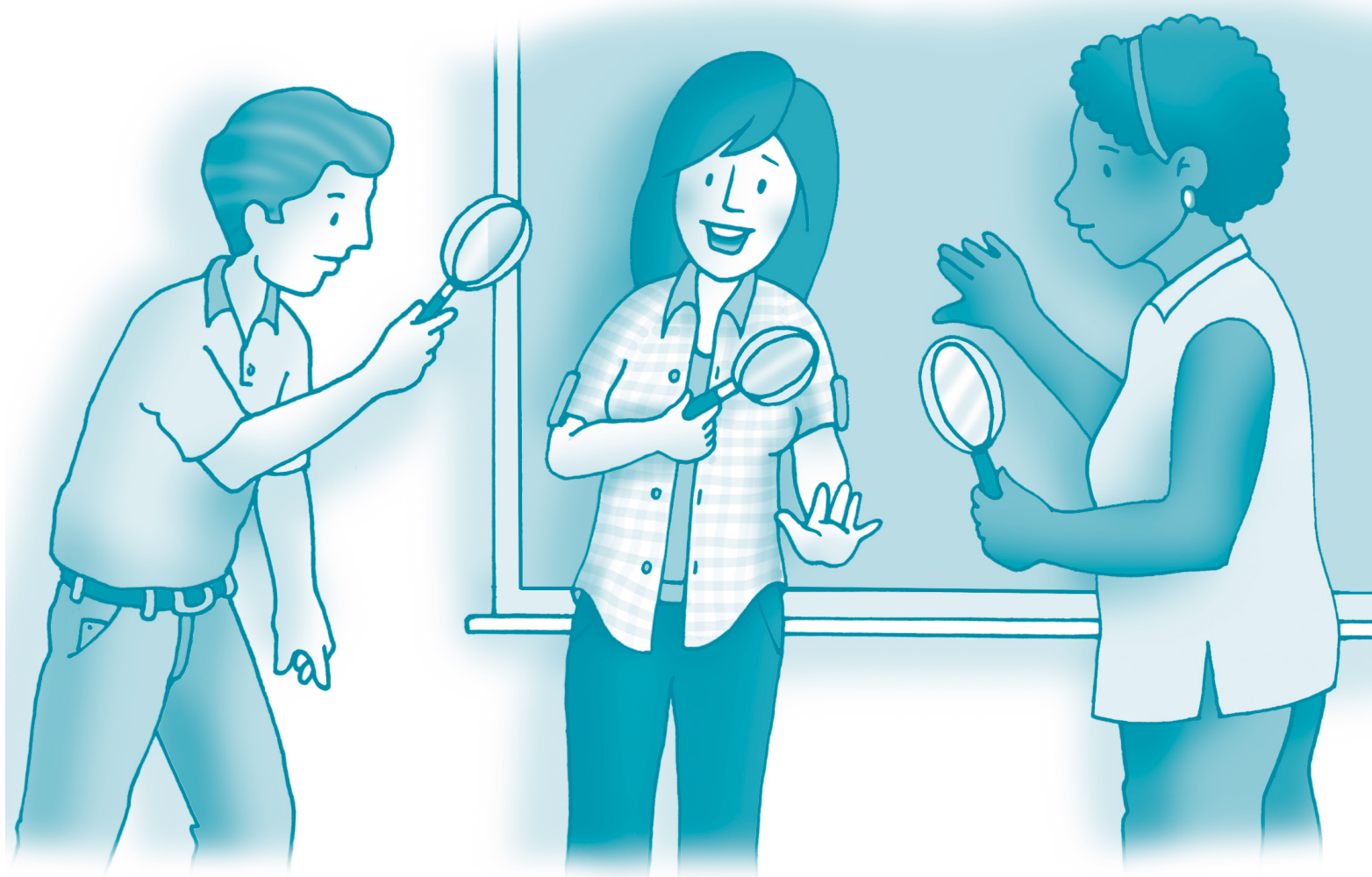
Cuadro resumen de Antecedentes

Antecedentes del Proyecto “Sistema de Reconocimiento”

2009	2010		2011-2012	2012-2013	
Conformación Comisión Interinst. Tripartita INAMU-INIE-MEP	Investigación sobre el trabajo de las escuelas en materia de género	Capacitación a centros educativos	Construcción del Sistema de Reconocimiento o Escuelas IEG	Experiencias demostrativas en centros educativos	Evaluación del Proyecto Escuelas para la Igualdad y la Equidad de Género
<ul style="list-style-type: none"> Recopilación de antecedentes de trabajo sobre género en el sector educativo. Exploración de experiencias similares: Bandera Azul y Sello de Equidad. Primera propuesta de proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> Sondeo telefónico a una muestra representativa de escuelas en todo el territorio nacional. Sistematización de resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> Curso de aprovechamiento 40 horas: 163 docentes de 53 escuelas en 7 regiones del país. Validación metodológica y sistematización de insumos sobre la aplicabilidad y pertinencia de ejes de trabajo en materia de género en las escuelas. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración y consulta de propuestas en 4 DRE con centros educativos, especialistas INAMU, MEP, Universidades Públicas. Elaboración y validación de instrumentos de diagnóstico y evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución del Proyecto Escuelas IEG en 12 centros educativos de Los Chiles, Guácimo, Barranca, Heredia, correspondientes a 4 DRE. 	<ul style="list-style-type: none"> Realización de un proceso de evaluación del Proyecto Escuelas IEG para obtener insumos, por parte de funcionarias y funcionarios involucrados, para el mejoramiento del proyecto.
Proyecto Sistema de Reconocimiento Brindar un reconocimiento público a las escuelas que se destacaran por su trabajo en género			Proyecto Escuelas IEG Proceso de acompañamiento a centros educativos para la incorporación de acciones género-sensibles en la cultura escolar		



ENFOQUES CONCEPTUALES





“Escuelas IEG” se fundamenta en los enfoques de **Derechos Humanos, Género y Generacional**, y pretende fortalecer las herramientas conceptuales y metodológicas para que los centros educativos los incorporen en su cultura escolar.

El punto de partida para los enfoques mencionados es el reconocimiento de la forma en que la **ideología patriarcal** dominante ha venido generando diversas manifestaciones de discriminación, exclusión y violencia entre los grupos humanos, desde las más sutiles como el uso del lenguaje androcéntrico hasta las más evidentes como las guerras y los femicidios. Las estrategias básicas promovidas por este sistema ideológico se basan en la clasificación dualista, la jerarquización y el ejercicio del poder de dominio (Ramírez, 2011). El dualismo hace que las personas o grupos humanos sean vistos como excluyentes entre sí, por ejemplo: ser blanco o ser negro, ser profesional y contar con trabajo remunerado o ser una trabajadora doméstica sin estudios y sin documentación, ser niña o ser adulta. La jerarquización otorga un valor mayor a una característica sobre la otra, y el poder de dominio es el privilegio que se le ha otorgado a unas personas para ejercerlo sobre quienes poseen características o condiciones desvalorizadas, “con base a eso nos relacionamos con aprobación o rechazo, admiración o indiferencia, respeto o atropello, contribuyendo así a una dinámica discriminatoria, donde las oportunidades de desarrollo, participación y acceso son posibles para unas personas y para otras personas no” (Ramírez, S., Cascante, I., Eppelin, C., Espinoza, G., 2005, p.3).

Ante los acontecimientos históricos de violación a la dignidad, a la libertad y la igualdad de trato contra la humanidad, se han venido revisando y desarrollando los planteamientos éticos jurídicos de la **doctrina de los derechos humanos**, de manera que se han clasificado los derechos humanos en tres generaciones: la primera generación fue marcada por la defensa y promulgación de los derechos civiles y políticos, la segunda generación avanza hacia el establecimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, y finalmente, la tercera generación apunta hacia los valores que se deben promover, proteger y garantizar para la preservación de la humanidad: el derecho a la paz, el desarrollo, el medio ambiente y el respeto al patrimonio de la humanidad (Ramellini, 2004).

Estos derechos han sido cobijados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1949 y poseen características universales, inviolables, intransferibles, sin prescripción, irrenunciables, interdependientes, integrales y complementarios. Los derechos humanos tienen la visión y el propósito de garantizar la libertad, el bienestar y la dignidad de cada persona, contribuyendo al mismo tiempo a un óptimo desarrollo humano.

Por su parte, es importante recalcar el papel preponderante que ha venido jugando el movimiento feminista y de mujeres, especialmente en los años 90, en la lucha por visibilizar e incluir la defensa, protección y garantía de derechos humanos específicos para las mujeres, ya que la Declaración Universal de Derechos Humanos no contemplaba violaciones a los derechos humanos de la mitad de la población mundial por

su condición particular de ser mujeres. Lo anterior se ha concretado en la creación e inclusión de los derechos humanos de las mujeres en diversos instrumentos jurídicos internacionales, tales como la Declaración de Viena de 1993 que:

Reconoce que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, razón por la cual, este enfoque debe promover, proteger y analizar el cumplimiento y la aplicación de los instrumentos legales para la igualdad de género y el avance de las mujeres menores y mayores de edad. (Declaración de Viena, enunciado 18).

Anterior a esa Declaración, destaca la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, promulgada por las Naciones Unidas en 1979 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, aprobada en Asamblea General de la Organización de Estados Americanos en 1994.

Asimismo, los logros alcanzados en materia jurídica se han sustentado en las investigaciones y estudios realizados por los movimientos feministas y de mujeres a nivel teórico, conceptual y metodológico, que han construido y fortalecido el **enfoque de género**, a través del cual ha sido posible:

Estudiar y analizar cómo se han venido construyendo las desigualdades entre mujeres y hombres de una época a otra, cómo han afectado el desarrollo de unas y de otros, qué privilegios ha otorgado, cómo se incorporan y operan estos mecanismos de discriminación, cómo se vinculan con otras características y condiciones sociales tales como la etnia, la procedencia geográfica, la edad, la orientación sexual, las creencias y prácticas religiosas, la condición socioeconómica, e incluso, la apariencia física. (Ramírez, 2011, p.10).



Desde el enfoque de género se ha dado gran importancia al papel que cumplen los **procesos de socialización** en la adquisición de valores, actitudes, comportamientos y prácticas derivadas de la ideología y cultura patriarcal para la reproducción de la desigualdad y la inequidad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales. Uno de los principales procesos es la construcción de las identidades de las personas, en especial, la **identidad de género**, que define y moldea cómo deben ser las mujeres y los hombres en determinado contexto social, histórico, económico, político y cultural.

Junto con la institución socializadora de la familia y los medios de comunicación, se reconoce el sobresaliente impacto que tiene la educación formal sobre la construcción identitaria de las niñas y los niños, así como su influencia en sus proyectos de vida y su futuro. Es por esta razón que se hace necesario desarrollar iniciativas para que los centros educativos reflexionen y potencien su papel transformador hacia el fortalecimiento de la democracia, la justicia, la equidad y la igualdad de oportunidades a favor del pleno desarrollo de las mujeres y hombres que forman desde edades tempranas.

Esta tarea plantea la revisión, toma de conciencia y replanteamiento del **currículum oculto de género** (en adelante COG) presente en el ámbito educativo. El COG hace referencia a las normas, costumbres, creencias, lenguajes, significados, símbolos y valores que estructuran, construyen y determinan las relaciones y prácticas sociales de y entre mujeres y hombres en el marco de la estructura y funcionamiento de las instituciones sociales, en este caso, del sistema educativo. En contraposición con el COG, lo que estructura y define explícitamente los aprendizajes oficiales que la escuela proporciona es lo que se conoce como **currículum formal o explícito**, y en este encontramos los contenidos temáticos y metodologías didácticas para que niñas y niños aprendan las materias académicas y especiales que se imparten: ciencias, español, estudios sociales, matemática, música, religión, educación física, artes plásticas, entre otras.

Sin embargo, el COG también permea y subyace en la práctica del currículum formal o explícito del personal educativo. Precisamente por su carácter oculto, invisible e inconsciente, se ha identificado una fuerte influencia en la socialización de las niñas y los niños, debido a sus tres características particulares:

- A. Actúa de forma subrepticia, de modo oculto, por eso es difícil detectar sus influencias y sus repercusiones. , B. Influye de manera persistente, ya que al estar presente en todos los elementos y acciones de la organización ejerce una influencia continua., C. Tiene carácter omnímodo ya que está instalado en todas las vertientes (estáticas y dinámicas) de la escuela. (Santos, 2011, p.5).

Las investigaciones y experiencias en esta materia han identificado cómo el COG se manifiesta a través de una diversidad de aspectos intrínsecos en la vida escolar, tales como: la segregación laboral vertical y horizontal del personal docente y

administrativo del centro educativo, el uso del lenguaje oral, escrito y visual, la interacción entre niños y niñas, los contenidos curriculares, la interacción con docentes y personal administrativo, el uso del espacio y del tiempo de estudio y recreación, la participación en actividades de clase y extraclase, las manifestaciones de violencia en la escuela, la presentación personal y el comportamiento esperado, entre otras.

El aporte del enfoque de género, es alcanzar la igualdad de oportunidades y la equidad de género. Respecto a estos conceptos, es importante aclarar que, “la igualdad a la que aspiran las mujeres es una igualdad sustantiva, social y de género” (Camacho et.al., 2011, p.7), no se trata de ser iguales a los hombres, sino de ser realmente tratadas con **igualdad** ante la ley, sin prejuicios y discriminaciones basadas en nuestro género, y además, de contar con iguales oportunidades para desarrollarnos y participar de los diversos ámbitos de la vida social.

En este sentido, la herramienta básica para lograr esa igualdad de oportunidades es el conocimiento y ejercicio del concepto de **equidad**, entendido como el acceso y resultado justo e igualitario de mujeres y hombres al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad para el desarrollo individual y colectivo. De esta manera, el reconocimiento de las diferencias y la diversidad es clave para analizar las barreras sociales, económicas, legales y culturales que deben ser derribadas o transformadas para que todo y toda ser humana disfrute y ejerza sus derechos bajo los principios y aspiraciones de la igualdad y la justicia.

Para lograr esto, se propone el diseño y adopción de **acciones afirmativas**, que son estrategias temporales dirigidas a eliminar los obstáculos sociales, económicos, políticos, legales y culturales que se interponen en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres en campos específicos: un trato distinto para acceder a una mayor igualdad. Su finalidad es ofrecer a las mujeres y otras poblaciones y grupos discriminados ventajas concretas para corregir la discriminación resultado de prácticas o sistemas sociales (CIEM, 2003).

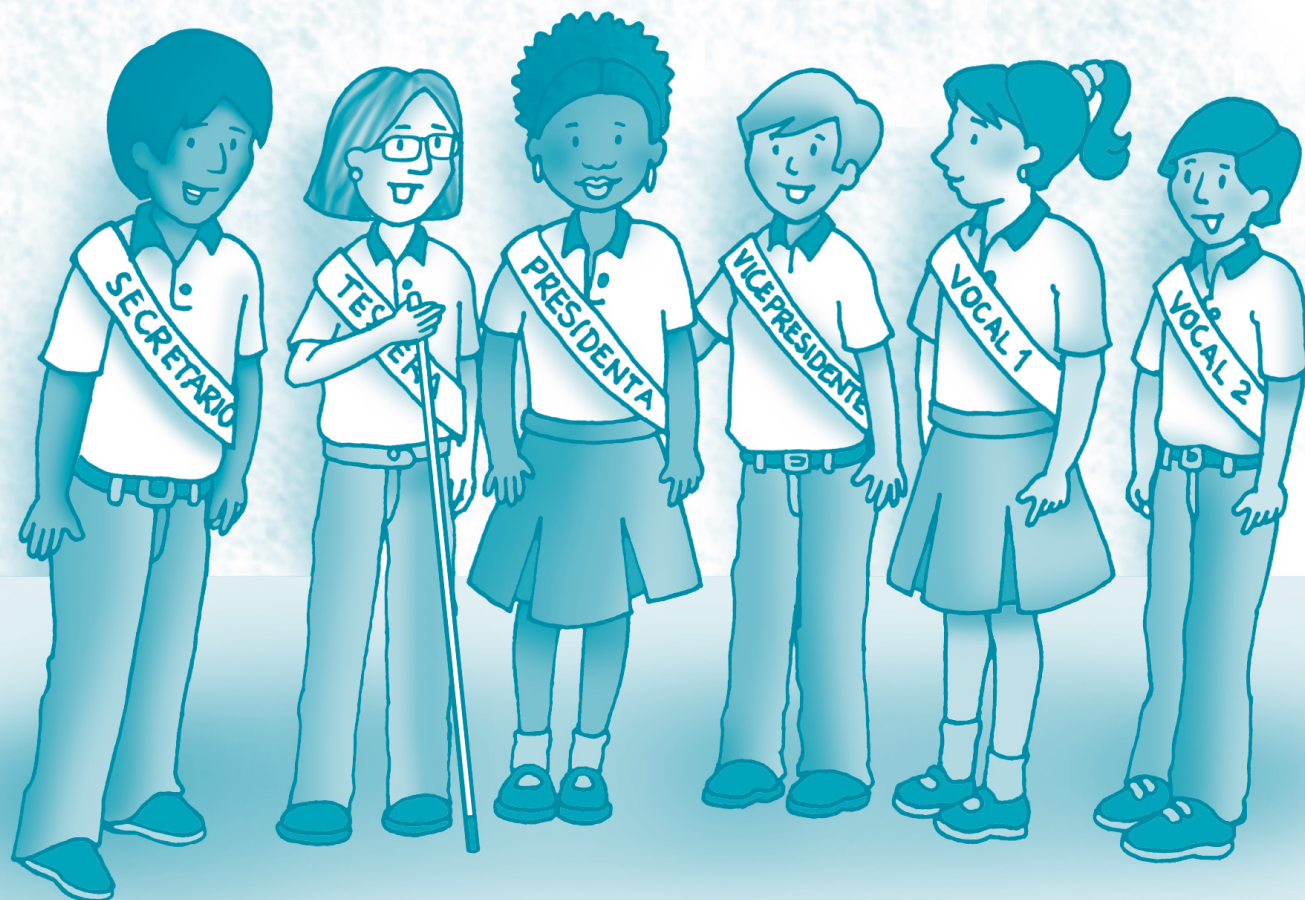
Por su parte, es necesario agregar a estas reflexiones el respeto a los procesos, necesidades y capacidades de las niñas y los niños en su condición particular y especial de personas menores de edad. Es por tal motivo que se ha contemplado la inclusión del **enfoque generacional**, desde el cual se reconoce a las niñas, los niños y adolescentes como sujetos y sujetas de derechos reales e integrales y el papel de las y los adultos en el cumplimiento de derechos especiales para la protección, respeto y acompañamiento a las personas menores de edad, en función de un desarrollo integral adecuado.

Apoyarse en este enfoque significa conocer la realidad y necesidades de las niñas y los niños diferencialmente por sexo y edad, identificar sus limitaciones para acceder a recursos, servicios y toma de decisiones propias, promover acciones concretas para disminuir las brechas de desigualdad e inaccesibilidad a opinar, tomar decisiones y ser partícipes activas y activos de situaciones y condiciones que les afecta directamente.

Finalmente, es necesario recalcar el reto de integrar los enfoques mencionados tal y como advierte el Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica:

Reafirmamos lo planteado por Obando (2002) respecto a la importancia de no parcializar, ni jerarquizar, ni establecer dicotomías de los derechos humanos. Al contrario, se plantea la urgencia de descifrar el cómo avanzar hacia una perspectiva que integre y establezca las distintas interconexiones existentes entre los derechos humanos. (Camacho et al, 2011, p.5).

OBJETIVOS



- a. Ofrecer un sistema conceptual, metodológico y operativo que permita a centros educativos de primaria implementar, fortalecer e institucionalizar prácticas a favor de la igualdad y equidad de género.
- b. Fortalecer las prácticas y acciones exitosas y sostenibles promovidas por el centro educativo a favor de la igualdad y la equidad de género, mediante su inclusión en los planes institucionales anuales del centro educativo y el trabajo cotidiano de su personal.



REQUERIMIENTOS





“Escuelas IEG” es un proyecto diseñado y ejecutado en centros educativos con diversidad de características, de manera que puede ser implementado por cualquier escuela sin importar su modalidad, tamaño o ubicación geográfica.

Lo fundamental para llevar a cabo este proceso es que el centro educativo, como conjunto, esté comprometido y dispuesto a resignificar su trabajo cotidiano, tomando mayor conciencia e incorporando herramientas que le permitan avanzar hacia una cultura escolar de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

Es importante anotar que para el desarrollo de las experiencias demostrativas, se promovió la articulación de este proceso con otros programas del MEP que conllevan a objetivos similares, en este caso, los centros educativos vieron una oportunidad de fortalecer mediante “Escuelas IEG” los esfuerzos que realizaban en programas como Mejoramiento de la Calidad y Convivir.

Por lo tanto, para trabajar “Escuelas IEG” únicamente se requiere:

REQUISITOS		
INTERÉS	VOLUNTAD	DISPOSICIÓN
<p>“Aquí QUEREMOS trabajar por la igualdad y la equidad de género”</p> <p>El personal del centro educativo y su estudiantado tienen el interés, la motivación y la convicción de que es necesario incorporar en su vida escolar principios y prácticas que respeten la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres.</p>	<p>“Sabemos que PODEMOS hacerlo”</p> <p>El centro educativo cuenta con una comunidad educativa dispuesta a dedicar su tiempo, recursos humanos y materiales y esfuerzo para el logro de los objetivos que se proponen en este proyecto.</p>	<p>“TENEMOS las herramientas personales e institucionales”</p> <p>El centro educativo dispone de energía, compromiso y lineamientos institucionales que le permiten fortalecer y articular los diversos mandatos, proyectos e iniciativas hacia un logro común: mejorar la calidad de la formación integral que reciben las niñas y los niños.</p>



ETAPAS DEL PROCESO





Aspectos metodológicos a considerar previamente:

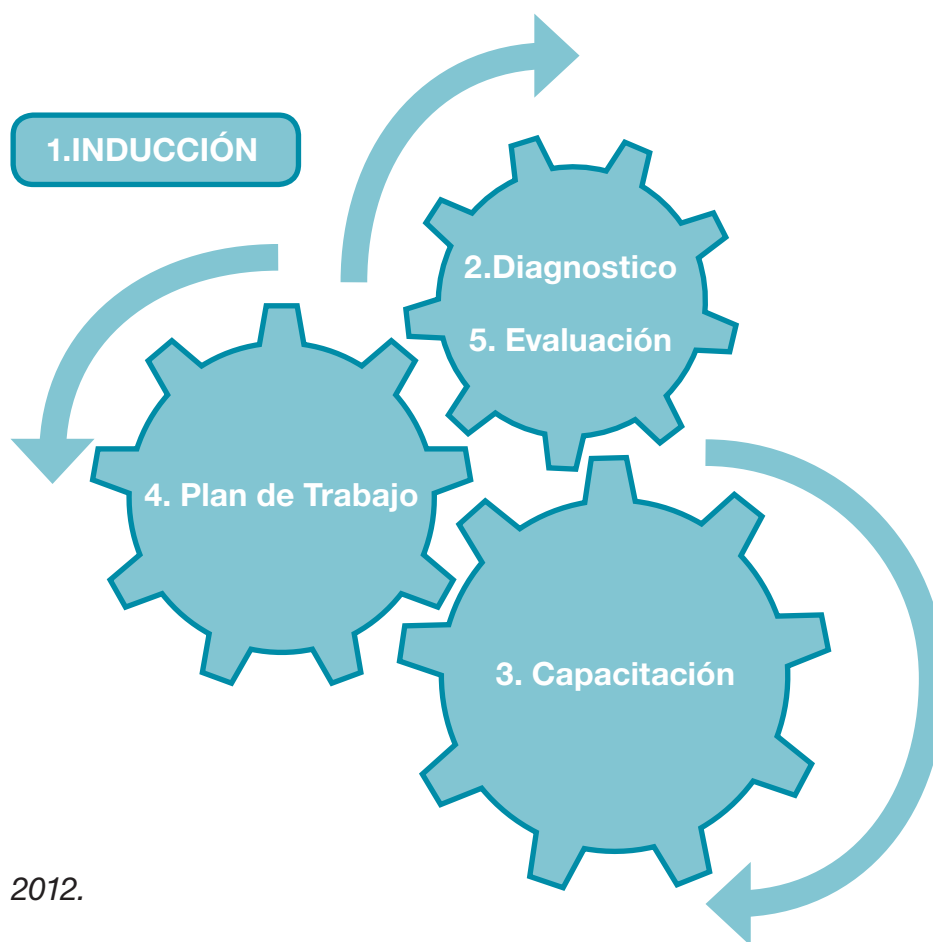
- a. **Las etapas avanzan simultáneamente:** Las etapas se presentan secuencialmente con el objetivo de aclarar la forma en que se deben emprender, sin embargo, algunas pueden darse de forma articulada, por ejemplo: mientras se avanza en la capacitación se puede ir definiendo intereses o prioridades de abordaje, e incluso se podría ir ejecutando acciones particulares. Para dar un ejemplo más específico, podría suceder que al ir trabajando en la capacitación del enfoque generacional, el personal se proponga estar más vigilante de sus actitudes adultocéntricas y transforme prácticas en esta línea para facilitar una participación más activa y real del estudiantado en algunos aspectos de la vida escolar. En resumen, no es necesario haber concluido una etapa del proceso para poder empezar a poner en marcha acciones concretas a favor de la igualdad y equidad de género y los derechos humanos.
- b. **Apoyo institucional:** En la medida de lo necesario y posible, es importante que el centro educativo cuente con el aval y apoyo de la Dirección Regional de Educación y/o Dirección de Circuito, tanto que estén informadas, e incluso idealmente involucradas en el proyecto, ya que a través de esta instancia se pueden fortalecer las alianzas entre funcionarios y funcionarias, así como otras instituciones colaboradoras en beneficio de los centros educativos.
- c. **Memoria del proceso:** Es importante conservar informes del diagnóstico, la propuesta de capacitación, lista de participantes, el plan de trabajo, resultados de evaluaciones de actividades específicas, autoevaluaciones del proyecto, materiales de apoyo metodológico, pedagógico y lúdico, fotografías y videos de las actividades que realizan. Todos estos insumos facilitan la sistematización y autoevaluaciones que el centro educativo haga de su proceso y ayudan a identificar los avances y retos del mismo.
- d. **Calendarización:** Se recomienda definir el inicio y conclusión del proyecto dentro del programa del año lectivo que concluya con la autoevaluación y visibilizando los resultados obtenidos, de manera que a inicios del siguiente año se tengan los insumos necesarios para volver a programar las acciones que deben emprenderse o continuarse. El proceso autogestionado permite que el centro educativo incorpore el trabajo año tras año; realizando diagnósticos cada vez que considere necesario, reforzando acciones de capacitación y actualización y definiendo nuevas acciones a desarrollar y evaluar para realimentar y consolidar su apuesta hacia la igualdad y equidad de género, con actividades más creativas e innovadoras de acuerdo a las necesidades e intereses que van surgiendo año con año.
- e. **Fortalecer, no duplicar:** Uno de los grandes retos al inicio de esta experiencia es comprender que conforme el centro educativo va incorporando el proyecto a su apuesta institucional, se facilita el trabajo. Es por eso que se insiste en que “Escuelas IEG” se articule desde el inicio con otras iniciativas escolares

tendientes a mejorar la calidad educativa, la convivencia, los valores, los derechos humanos, entre otras. La idea es instrumentalizar y fortalecer el trabajo que el sistema educativo debe realizar como ente socializador y formador de niñas y niños, en lugar de agobiarles con más trabajo, por eso se insiste en los requisitos del proyecto: interés, voluntad y disposición.

- f. **¿Cuándo terminar?** El trabajo por la igualdad y la equidad de género siempre presenta nuevos retos, necesidades y posibilidades, en la medida que siempre llegan nuevas compañeras y compañeros de trabajo, nuevas alumnas y alumnos, nuevas familias y nuevas vecinas y vecinos. Lo importante es contar con la convicción y las herramientas para seguir trabajando por el objetivo propuesto: ser un centro educativo comprometido y coherente con los derechos humanos y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ahora bien, a continuación se describen cada una de las etapas para que los centros educativos incursionen en “Escuelas IEG”:

Gráfico N° 1: Etapas Escuelas IEG



Ramírez, 2012.

1. Inducción

Esta etapa busca promocionar “Escuelas IEG” en los centros educativos y afianzar el apoyo de otras instancias invitadas tales como la DRE u otras instituciones invitadas. Asimismo, a través de esta etapa se espera que los centros educativos se informen y motiven a participar, y que empiecen a definir y organizar su recurso humano para el desarrollo del proyecto, con el fin de formalizar su participación y dar inicio a las siguientes etapas.



Tiempo sugerido para ejecución
de la etapa: 1 mes

ACTIVIDADES	RESPONSABLES
<p>1. Estudiar el proyecto y tomar la decisión de ejecutarlo: Ya sea que la iniciativa de desarrollar “Escuelas IEG” surja de la Dirección de la escuela o de su personal, es importante que se estudie bien los alcances del mismo y se tengan lo más claros posibles, de manera que se pueda plantear su ejecución a nivel de toma de decisiones y que sea de conocimiento y anuencia por parte de toda la comunidad educativa³ asumir el reto de trabajarlo. Ya sea mediante una sesión de trabajo o reunión de personal, esta decisión debe ser resultado de un consenso institucional.</p>	<p>Centro educativo con apoyo de Dirección de Circuito y/o DRE</p>
<p>2. Definición de comisión o equipo coordinador: Una vez que el centro educativo ha decidido trabajar el proyecto, debe identificar una comisión o equipo coordinador, preferiblemente alguno que ya exista (por ejemplo: equipo de la Calidad o de Convivir) , que tenga una buena representación de todas las personas que conforman la comunidad educativa: Dirección, administración, docencia, estudiantes y familias, y que el tema sea pertinente con los procesos que ya realiza o desea desarrollar.</p>	<p>Centro educativo</p>
<p>3. Consecución de apoyos externos: Para el desarrollo del proyecto, se recomienda que el centro educativo cuente con la colaboración de especialistas en materia de género que puedan orientar y asesorar el trabajo que se realiza, ya sea una personas funcionaria de la DRE, del INAMU, de la Maestría de Estudios de la Mujer, u otra, lo importante es que tenga formación y experiencia en género y derechos humanos. También es necesario que desde el inicio se defina con esta persona el apoyo concreto que se espera de ella, así como el marco general del proyecto para el que colaborará.</p>	<p>Equipo coordinador del proyecto</p>
<p>4. Inducción a la comunidad educativa: Antes de iniciar las siguientes etapas, el equipo coordinador deberá realizar un proceso de inducción del proyecto a la comunidad educativa, lo que implica procurar que todas las personas conozcan el trabajo que se va a realizar, tanto el personal del centro educativo (personal docente, administrativo y de apoyo) como el estudiantado y sus familias. El trabajo de inducción puede realizarse mediante sesiones de trabajo, reuniones de personal, con estudiantes y familias y circulares al hogar. Las personas deben saber qué se va a hacer, por qué, cómo y cuándo, por lo que es importante que el equipo coordinador cuente con una programación de las etapas y actividades a realizar e invite a otras personas a colaborar e involucrarse en las distintas tareas.</p>	<p>Equipo coordinador del proyecto</p>

³ En adelante, nos referiremos a comunidad educativa como el conjunto de personas que forman parte del centro educativo: personal administrativo y docente, personal de apoyo en cocina, seguridad, limpieza, entre otros, estudiantado, familias de los y las estudiantes, personas colaboradoras externas del centro educativo.

2. Diagnóstico de brechas de género en el centro educativo

La primera tarea a realizar debe ser siempre el diagnóstico de brechas de género en el centro educativo. Se ha definido de esta manera debido a que el interés primordial es identificar “en frío” lo que ocurre en el centro educativo; las conductas, actitudes, mensajes y percepciones del personal así como del estudiantado. Dicho diagnóstico debe desarrollarse previo a cualquier capacitación, ya que es necesario tener una fotografía lo más fiel posible de cómo es el centro educativo cotidianamente; sus fortalezas, debilidades, sensibilidades, preocupaciones y buenas prácticas. Esto en buena medida, facilitará los énfasis que se deben dar en la capacitación y en la ejecución de acciones concretas para la igualdad y equidad de género en la escuela. Es importante enfatizar que se trata de un proceso de aprendizaje y autoreflexión, por lo que es importante reconocer con transparencia los logros y también las debilidades para mejorar como personas, como profesionales y como agentes de cambio.

Para el trabajo diagnóstico se aportan 4 instrumentos que se encontrarán en el apartado de Anexos de este documento. Los instrumentos de diagnóstico⁴ son:

- a. *Entrevista dirigida al director o directora del centro educativo:* debe ser aplicada por una persona ajena al proceso de ejecución del proyecto en el centro educativo, puede ser una persona colaboradora externa, de la DRE o la especialista invitada. La persona que se designe para realizar esta entrevista debe ser especialista en género, y debe presentar un informe sobre los resultados de la entrevista al equipo coordinador del proyecto en el centro educativo.
- b. *Cuestionario para personal docente:* este es un instrumento que el personal docente, o una muestra representativa del mismo, debe aplicar de manera autoadministrada. Se debe identificar las personas encargadas de tabular los datos de este cuestionario y entregar los resultados al equipo coordinador del centro educativo.
- c. *Cuestionario para estudiantes:* Para la aplicación de los cuestionarios a estudiantes es importante recordar que los mismos están diseñados para que sean auto-administrados por estudiantes de 5° y 6° grado. También se debe definir la persona encargada de coordinar la aplicación del cuestionario y realizar la tabulación de resultados.

⁴ Los instrumentos diagnósticos no son parte de este trabajo final de graduación. La elaboración de los mismos estuvo a cargo del Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad de Costa Rica, con financiamiento, acompañamiento y supervisión del Instituto Nacional de las Mujeres, en el marco del convenio específico firmado entre ambas instituciones para el periodo 2009 al 2012.

- d. *Guía de observación:* de igual manera que la entrevista a la Dirección del centro educativo, esta guía debe ser administrada por una persona externa al proceso del centro educativo, incluso puede ser la misma que realice la entrevista. También debe rendir un informe de lo observado y registrado en el instrumento.



Tiempo sugerido para ejecución de la etapa: 2 mes

ACTIVIDADES	RESPONSABLES
1. Revisión de los instrumentos diagnósticos: Antes de iniciar la etapa de diagnóstico, el equipo coordinador debe estudiar previamente los instrumentos que se van a aplicar, esto con el fin de organizar el trabajo, decidir quiénes los aplican, la muestra, la forma de aplicación, la recolección de instrumentos para procesamiento, cómo se van a procesar y sistematizar los resultados.	Equipo coordinador del centro educativo y persona colaboradora.
2. Aplicación y tabulación de los instrumentos diagnósticos: Una vez organizada la etapa de diagnóstico, definidas las personas encargadas de las distintas tareas y los tiempos de ejecución de las mismas, el equipo coordinador debe dar seguimiento y estar pendiente de que el proceso se realice de la mejor manera posible. Tal y como se señaló anteriormente, las personas encargadas de aplicar los instrumentos deben tabular los resultados de manera ordenada y clara para su posterior presentación y análisis.	Equipo coordinador y otras personas colaboradoras.
3. Análisis de resultados: Al finalizar la etapa de aplicación de los instrumentos diagnósticos y tabulación de resultados, el equipo coordinador realizarán una sesión de presentación y análisis de resultados a la comunidad educativa con el fin de compartir los hallazgos y obtener realimentación sobre los aspectos que llaman la atención y que son importantes de consolidar o abordar en el marco de este proyecto. A raíz de los mismos, se pueden ir perfilando los énfasis que se deben dar en el proceso de capacitación, así como las posibles acciones a contemplar en el plan de trabajo institucional para la igualdad y la equidad de género. También se debe compartir los resultados con el estudiantado bajo una modalidad adecuada para esta población.	Equipo coordinador, comunidad educativa

3. Capacitación al personal del centro educativo

La etapa de capacitación de “Escuelas IEG” es el motor del proceso, ya que es través del mismo que el centro educativo reflexiona, aprende, revisa y propone su trabajo en materia de derechos humanos, género y derechos de las personas menores de edad.

Tal y como se señaló al inicio de este apartado, las etapas pueden empezar a intercalarse para lograr un mayor acompañamiento teórico y práctico. Al tratarse de un proceso autogestionado, el centro educativo tiene dos opciones para desarrollar la capacitación:

- a. Lograr la colaboración de alguna instancia o persona experta en materia de género para que facilite el proceso de capacitación, de acuerdo a la metodología y ejes temáticos sugeridos en este manual, o bien,
- b. Organizarse internamente para facilitar la capacitación con personal del mismo centro educativo, donde varias personas faciliten los diferentes temas.

Cualquiera que sea la modalidad elegida, se propone realizar sesiones de capacitación bajo la modalidad de taller, donde las personas puedan reflexionar y analizar temas y conceptos a partir de situaciones de la vida cotidiana y posteriormente realimentarse teórica y conceptualmente para construir nuevas propuestas de abordaje o transformación de la realidad. En este sentido, se propone que se organicen las sesiones de manera que cada sesión promueva la ejecución de acciones, las cuales pueden ser realimentadas y potenciadas en una siguiente sesión de capacitación. Con esta metodología, se logra un mayor y más consciente acercamiento al proceso del centro educativo.

Lo importante es que se logren abarcar todos los contenidos necesarios para ir abordando los elementos contemplados en las tres dimensiones conceptuales de “Escuelas IEG”. Por lo que se sugiere seguir la siguiente guía temática:

TEMA	CONTENIDOS
Sistema patriarcal	<ul style="list-style-type: none"> Definición Características Poder de dominio vs. Poder de transformación Pedagogía del privilegio Tipos/expresiones de discriminación
Enfoque de Derechos Humanos, Género y Generacional	<ul style="list-style-type: none"> Surgimiento de la doctrina de derechos humanos Generaciones de derechos humanos Características de los derechos humanos. Conceptos clave para comprender el enfoque de género: igualdad, equidad, acciones afirmativas, análisis de género, feminismo, machismo, hembrismo. Adultocentrismo Interés superior del niño y la niña Enfoque Generacional
Marco legal e institucional para trabajar igualdad y equidad de género en el ámbito educativo	<ul style="list-style-type: none"> Convenciones, Declaraciones, Leyes y Programas vinculados a derecho a la educación, derechos de las mujeres, derechos de la niñez y la adolescencia.
Socialización de género	<ul style="list-style-type: none"> Construcción de identidades femeninas y masculinas Ejes identitarios de la feminidad y la masculinidad Consecuencias de la construcción identitaria patriarcal
División sexual del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Ámbito productivo y reproductivo Elección de oficios, ocupaciones y profesiones Segregación vertical y horizontal Corresponsabilidad social en el trabajo doméstico y de cuidado de personas en condición de dependencia
Currículum oculto de género	<ul style="list-style-type: none"> Definición Modelo coeducativo Dimensiones del COG: interacciones sociales, distribución y uso del espacio, participación estudiantil dentro y fuera del aula, lenguaje inclusivo. Sugerencias para el abordaje del COG en el centro educativo

El proceso de capacitación sugerido con esta guía temática podría ser abordado en aproximadamente 40 horas, distribuidas según condiciones del personal para participar en las sesiones de taller.

En cuanto a los contenidos y materiales de apoyo para desarrollar este trabajo, se sugieren algunos documentos conceptuales y metodológicos elaborados por el INAMU para tal fin, a saber⁵:

- *Promoviendo la Igualdad de Oportunidades y la Equidad de Género para las Niñas en Edad Escolar*
- *¡Escuelas para el cambio! Igualdad y la Equidad de Género en la Cultura Escolar*
- *Aprendo Juego y celebro fechas importantes de mi país. Cuadernillo para maestras y maestros*
- *Aprendo Juego y celebro fechas importantes de mi país. Cuadernillo de trabajo para niñas y niños*
- *Manual Género Educativo para trabajar con preescolares utilizando teatro de títeres*
- *¿Quién soy?, ¿Quiénes somos?, ¿Quiénes son?*
- *Sexualidad en la Adolescencia*
- *Manual Género sensitivo para personal que trabaja con niñas y niños en primera infancia*
- *Las bibliotecas: a favor de la igualdad y equidad de género*
- *A las niñas y a los niños les gusta*
- *Manual integrado para el abordaje de la corresponsabilidad social en los cuidados*
- *Módulo básico de sensibilización y capacitación en Género*



Tiempo sugerido para ejecución
de la etapa: 3 mes

⁵ Estos documentos pueden obtenerse a través del Centro de Documentación del INAMU o de su página web: www.inamu.go.cr en la sección de Publicaciones.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES
<p>1. Planificación y organización logística para iniciar la capacitación: El equipo coordinador elabora una propuesta de ejecución de las etapas siguientes, de acuerdo a las condiciones y posibilidades del centro educativo, la pertinencia metodológica del proceso y las condiciones y posibilidades de la facilitadora, por ejemplo: el centro educativo puede definir una sesión de un día de capacitación mensual y la realización de acciones priorizadas en el plan de trabajo entre sesión y sesión, otro centro educativo podría dedicar una semana de capacitación continua y posteriormente dedicarse a la ejecución del plan de acción y realizar dos o tres sesiones de realimentación y seguimiento cada dos meses. Esta propuesta debe ser flexible a cada centro educativo, siempre y cuando se garantice el desarrollo de todos los contenidos de capacitación, el abordaje del plan de acciones priorizadas y el acompañamiento. La planificación de la estrategia de capacitación-acción, permitirá identificar las necesidades logísticas para su ejecución. Cada institución deberá hacer las gestiones necesarias para cumplir con las responsabilidades adquiridas: permisos, convocatoria, materiales, alimentación, lugar, mobiliario, equipo, entre otros.</p>	Equipo coordinador
<p>2. Definición de participantes: Uno de los aspectos fundamentales para la estrategia de capacitación-acción, así como para la organización logística es la definición del personal participante. Partiendo del hecho de que el centro educativo como una totalidad ha decidido desarrollar “Escuelas IEG”, se espera la participación de gran parte de trabajadores y trabajadoras en los distintos momentos y tareas del proceso. En este sentido, se sugiere que se organice la capacitación con <u>al menos el 70%</u> del personal del centro educativo, este grupo debe incluir de manera equitativa la participación de docentes, administrativos/as y de apoyo escolar (transporte, comedor, conserjería, vigilancia, entre otros), y por supuesto, el equipo coordinador del proyecto en pleno.</p>	Equipo coordinador y centro educativo.
<p>3. Ejecución de la capacitación: Es hora de iniciar el proceso de capacitación según lo programado, con los apoyos acordados y el personal convocado y presente. El personal a cargo de la facilitación debe preparar las sesiones con antelación, estudiando los contenidos y preparando los recursos pedagógicos más adecuados, sean éstos dinámicas, videos, canciones, juegos, entre otros, que faciliten la reflexión, el intercambio y análisis de los temas.</p>	Personas facilitadoras del proceso de capacitación y personal participante.

4. Formulación y ejecución de un plan de trabajo

Con base en los resultados del diagnóstico de brechas de género del centro educativo, así como las reflexiones y aprendizajes del grupo en las primeras sesiones de capacitación, el equipo coordinador cuenta con los insumos necesarios para formular un plan de acción. Esta tarea debe realizarse luego de las primeras sesiones de capacitación, con el fin de que coincida la ejecución del plan con las siguientes sesiones de capacitación, para ir realimentando el proceso y fortaleciendo los conocimientos y herramientas metodológicas para el abordaje.



Tiempo sugerido para ejecución
de la etapa: 5 mes

ACTIVIDADES	RESPONSABLES
<p>1. Definición de acciones prioritarias para el plan de trabajo: El plan de acción no requiere abarcar todos los elementos de las tres dimensiones, se sugiere priorizar <u>al menos dos acciones para cada dimensión</u>. La priorización de acciones que conforman el plan de acción pueden ser acciones que ya se vienen desarrollando con éxito en el centro educativo y que se visualiza la potenciación de las mismas en el marco de “Escuelas IEG”, o bien, se pueden priorizar acciones nuevas que representen debilidades o preocupaciones por parte de la comunidad escolar para enfrentar, resolver o mitigar un problema existente. Asimismo, cabe señalar que una acción puede articular varios elementos de las dimensiones, por ejemplo: una acción para promover la participación de las niñas en las actividades deportivas a través de la conformación de equipos femeninos puede incluir un proceso de sensibilización al personal de educación física, una charla de motivación con las niñas y los niños, una reunión con madres, padres y personas encargadas de las y los estudiantes para exponerles la iniciativa y promover su participación en la misma. De esta manera, se ejemplifica cómo una acción puede impactar varios alcances de las dimensiones de “Escuelas IEG”.</p> <p>El plan de trabajo debe incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una breve justificación que retome los datos más relevantes que sustentan las acciones propuestas (con insumos de los resultados del análisis del diagnóstico de brechas), • la identificación de dimensiones, contenidos y alcances que pretende abordar, • las acciones propuestas, • metas, • cronograma • y responsables. 	<p>Equipo coordinador con participación del centro educativo.</p>
<p>2. Socialización del plan de trabajo escolar: El plan de trabajo puede ser elaborado por el equipo coordinador del centro educativo, sin embargo, en la medida de lo posible se sugiere la participación activa de la mayor cantidad de personas de la comunidad educativa, en especial el estudiantado. Es importante que todo el centro educativo tenga información sobre las acciones que se han priorizado y que se van a desarrollar, con el fin de que todas las personas se involucren, participen y colaboren con el logro de los objetivos propuestos.</p> <p>Para esto, se pueden definir alternativas de información tales como reuniones con el personal y con las familias, boletines, comunicados en clases, en asambleas, entre otras.</p>	<p>Centro educativo.</p>
<p>3. Ejecución del plan de trabajo: La coordinación de la ejecución del plan de trabajo se encuentra fundamentalmente a cargo del equipo coordinador, sin embargo, dicho plan debe contemplar otras personas responsables de su realización: otras personas trabajadoras del centro educativo, un grupo de estudiantes, madres y padres, personal de instituciones u organizaciones locales, entre otras.</p>	<p>Centro educativo</p>

5. Evaluación de resultados

Al finalizar el periodo escolar se realiza una evaluación de resultados sobre la ejecución de “Escuelas IEG”, y principalmente del plan de trabajo. Los instrumentos utilizados para el diagnóstico pueden ser un valioso recurso para comparar resultados antes y después del proyecto. La ventaja de aplicar los instrumentos de diagnóstico es que ayuda a iniciar un nuevo proceso para el periodo siguiente, a partir del cual, se pueden definir nuevas necesidades de capacitación y priorización de acciones a desarrollar, sea para fortalecer el trabajo realizado o para incursionar en nuevas áreas que promuevan la igualdad y la equidad de género en el centro educativo.

Además, esta evaluación se puede acompañar de otras acciones de sistematización de resultados propuestos o sugeridos por las personas participantes, por ejemplo: elaboración de instrumentos que profundicen determinados aspectos de interés, desarrollo de grupos focales, buzón de sugerencias, entre otras opciones.



Tiempo sugerido para ejecución
de la etapa: 1 mes

ACTIVIDADES	RESPONSABLES
<p>1. Definición de la metodología de evaluación: El equipo coordinador del centro educativo, define la metodología e instrumentos que se va a aplicar, quiénes los aplican y cómo. Igual que en la etapa diagnóstica, es importante prever las condiciones para la aplicación de cada instrumento. En caso de utilizar los mismos instrumentos del diagnóstico, es importante recordar que tanto la entrevista a la Dirección como la guía de observación, deben ser aplicadas por una persona externa al proceso.</p>	Equipo coordinador
<p>2. Ejecución de la evaluación de resultados: Una vez organizada la etapa de evaluación, definidas las personas encargadas de las distintas tareas y los tiempos de ejecución de las mismas, el equipo coordinador debe dar seguimiento y estar pendiente de que el proceso se realice de la mejor manera posible. Tal y como se señaló anteriormente, quienes se encargan de aplicar los instrumentos deben tabular los resultados de manera ordenada y clara para su posterior presentación y análisis.</p>	Equipo coordinador del centro educativo y de personas colaboradoras externas.
<p>3. Análisis de resultados: Al finalizar la etapa de aplicación de los instrumentos de evaluación y tabulación de resultados, el equipo coordinador realizarán una sesión de presentación y análisis de resultados. A raíz de los mismos, se pueden ir perfilando las nuevas necesidades de capacitación y las posibles acciones del plan de trabajo institucional para la igualdad y la equidad de género para el periodo siguiente. La presentación de resultados debe ser socializada a toda la comunidad educativa, ya que todas y todos fueron protagonistas del proceso y todas las personas merecen conocer los logros y retos.</p>	Equipo coordinador y centro educativo.

DIMENSIONES, CONTENIDOS Y ALCANCES SUGERIDOS





Las dimensiones del sistema comprenden el conjunto de temáticas que deben ser revisadas, abordadas y evaluadas para lograr en el centro educativo las condiciones necesarias para lograr la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito escolar. Estas constituyen, por tanto, las ideas y aspiraciones que el centro educativo revisará y retomará para formular su plan de trabajo y dar vida al enfoque de género en el ámbito escolar.

En resumen, los contenidos y alcances sugeridos en cada dimensión representan el trabajo que se espera realicen los centros educativos, progresivamente, de acuerdo a sus prioridades, necesidades y condiciones.

Gráfico N°2: Dimensiones Escuelas IEG



Ramírez, 2012.

Las dimensiones no son consecutivas, sino dinámicas entre sí, por lo tanto en la práctica se pueden articular, por ejemplo: una actividad cultural que promueve el análisis crítico del papel de las mujeres y los hombres en la sociedad actual, puede involucrar a las familias, en la medida que participan en la preparación de los y las estudiantes para la presentación, así como la asistencia y apoyo en la actividad. En este ejemplo se abarcan alcances contemplados tanto en la I Dimensión relativa a las actividades culturales, la II Dimensión sobre corresponsabilidad familiar y la III Dimensión sobre participación estudiantil.

A continuación se detallan las tres Dimensiones de “Escuelas IEG”, las cuales contienen una descripción conceptual, los objetivos que persiguen, los contenidos temáticos y los alcances esperados.

I DIMENSIÓN:

Prácticas socioculturales para la igualdad y la equidad de género en la escuela

Descripción:

Uno de los grandes logros de nuestro país en materia de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, es el acceso de las mujeres al sistema educativo, así como algunas características de su participación en él, tales como su rendimiento académico, tiempo promedio de graduación y bajos índices de repitencia. Sin embargo, aún quedan algunos aspectos pendientes de mejorar y fortalecer en el sistema educativo para avanzar hacia una cultura género sensible de igualdad y equidad, donde el tema del currículum oculto de género-COG representa una de las mayores preocupaciones y al mismo tiempo, un recurso de gran poder para lograr cambios significativos de fondo en la cultura escolar, a favor de la formación integral de niñas y niños.

El COG hace referencia a:

El conjunto de pensamientos, valoraciones, significados y creencias interiorizadas en las personas a través de la cultura, que estructuran, construyen y determinan las relaciones y prácticas sociales de y entre hombres y mujeres. Al tratarse de un aprendizaje cultural, no se aprende en los libros o en las materias académicas, sino en todo lo que los niños y niñas observan y escuchan de cómo son las mujeres y los hombres y cómo se comportan y relacionan. (Ramírez et al., 2005, pág.21).

Dicho currículum oculto se manifiesta en el trato y atención que da el personal docente y administrativo de la institución educativa a sus estudiantes, las interacciones humanas entre estudiantes, el lenguaje, los juegos, las actividades escolares dentro y fuera de aula, donde se propicia la transmisión de ideas, concepciones, actitudes y prácticas que inciden en la construcción identitaria de niñas y niños, en sus aspiraciones y proyectos de vida inmediatos y a largo plazo.

Se busca en esta primera dimensión, trabajar y contrarrestar aquellos aspectos socioculturales cotidianos de la vida escolar donde se expresan y practican manifestaciones sexistas que limiten a corto, mediano y largo plazo, el acceso a una verdadera igualdad de oportunidades de desarrollo y autonomía para las niñas y los niños.



Objetivos:

1. Sensibilizar al personal docente y administrativo del centro educativo respecto a la incidencia que tiene en la vida de las niñas y los niños los aspectos relativos al currículum oculto de género.
2. Identificar aspectos vinculados al currículum oculto de género a partir de la toma de conciencia sobre las actitudes, prácticas y costumbres sexistas presentes en la vida escolar.
3. Promover acciones que fomenten una transformación sociocultural hacia la igualdad y la equidad de género en el ámbito escolar a partir de los elementos encontrados en el currículum oculto de género.

CONTENIDOS	ALCANCES
1. Interacciones sociales basadas en el respeto, la igualdad de oportunidades y la equidad de género.	<p>1.1 El personal docente y administrativo emite mensajes y calificativos a las y los estudiantes sin contenido sexista.</p> <p>1.2 El personal docente y administrativo brinda una atención respetuosa y equitativa a sus estudiantes dentro y fuera del aula.</p> <p>1.3 El personal docente y administrativo expresa el afecto a sus compañeras, compañeros y al estudiantado de manera respetuosa, equitativa y sin sexismo.</p> <p>1.4 El trato entre y hacia los niños y las niñas se basa en el respeto mutuo y se corrigen actitudes de discriminación, burla o violencia.</p>
2. Distribución y uso del espacio de manera accesible y equitativa para niños y niñas.	<p>2.1 Niñas y niños tienen acceso igualitario y equitativo a los espacios recreativos de la escuela.</p> <p>2.2 Se brindan oportunidades para desarrollar actividades diversas con los niños y las niñas en espacios como auditorio, aulas, soda, biblioteca, sala de cómputo, entre otras.</p>
3. Participación estudiantil dentro y fuera del aula basada en la colaboración y la motivación por el aprendizaje.	<p>3.1 Asignación de tareas y roles no diferenciadas por sexo en actividades de organización, ornato y limpieza.</p> <p>3.2 Asignación de grupos mixtos paritarios para los trabajos grupales y exposiciones en clase.</p> <p>3.3 Fomento de la participación estudiantil en el aula basada en la equidad y la paridad en todas las materias y ejercicios didácticos.</p> <p>3.4 Asignación de tareas y roles no tradicionales en actividades culturales como: teatro, baile, música, artes plásticas, grupos escolares, comisiones o equipos estudiantiles.</p> <p>3.5 Las actividades deportivas son promovidas para ambos sexos, ya sea en equipos mixtos o femenino- masculino.</p> <p>3.6 El centro educativo cumple con los requisitos de paridad y alternancia de los gobiernos estudiantiles y directivas de clase.</p>
4. Uso de lenguaje verbal, escrito e ilustrativo inclusivo de género.	<p>4.1 El personal docente y administrativo de la escuela utiliza un lenguaje verbal y escrito inclusivo para mujeres y hombres en sus diversas formas gramaticales.</p> <p>4.2 El personal docente y administrativo promueve entre sí y con los y las estudiantes el uso de imágenes y decoraciones alusivas a ambos sexos y promoviendo la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las actividades que realizan.</p>

II DIMENSIÓN:

Institucionalización de prácticas género sensitivas en el centro educativo

Descripción:

Una vez que el centro educativo ha logrado promover y mantener una cultura de igualdad y equidad entre mujeres y hombres desde las actitudes, prácticas y costumbres del personal docente, administrativo y estudiantil, es posible avanzar hacia la formalización e institucionalización de aquellas prácticas exitosas que garanticen la calidad formativa y vivencial de la escuela. Se espera que esta segunda dimensión promueva el establecimiento formal de prácticas mediante formación docente, directrices, estrategias y planes de trabajo que incorporen avances hacia la igualdad y la equidad de género para fortalecer la calidad humana y académica de la escuela como institución que aporta significativamente a la formación integral de los niños y las niñas de una comunidad particular.



Por otra parte, se reconoce que el centro educativo forma parte de un grupo de instituciones sociales y formales, su relación es dinámica y complementaria, lo que sucede en las familias y en la comunidad afecta a la escuela, lo que la escuela construye con sus estudiantes impacta a la comunidad y a sus familias, de esta manera, el centro educativo también representa una oportunidad de aprendizaje y transformación para las familias de sus estudiantes y para la comunidad donde se encuentran. La proyección del trabajo que realiza la escuela hacia las familias y la comunidad y la colaboración que reciban de estas fomenta la corresponsabilidad social, la ciudadanía activa de las niñas y los niños, el fortalecimiento de las habilidades, conocimientos y capacidades de las mujeres y los hombres en sus grupos sociales.

Objetivos:

1. Concientizar al personal docente y administrativo del centro educativo con respecto a la necesidad e importancia de implementación de prácticas en la igualdad y equidad de género con la comunidad educativa.
2. Promover la inclusión tanto en el plan anual institucional, como en el trabajo cotidiano de aula, prácticas y acciones exitosas, sostenibles que favorezcan la igualdad y equidad de género.
3. Propiciar la participación corresponsable de las familias, las instituciones y organizaciones locales en los procesos formativos y educativos del centro educativo.

CONTENIDOS	ALCANCES
1. Capacitación al personal docente y administrativo.	<p>1.1 El personal docente y administrativo recibe capacitación y actualización en materia de género, derechos humanos y derechos de las personas menores de edad.</p> <p>1.2 El personal docente desarrolla prácticas en el aula que promueven la igualdad y equidad de género.</p>
2. Documentación y registro estadístico segregado por sexo y edad.	<p>2.1 El centro educativo cuenta con registro desagregado por sexo y edad de procesos y actividades académicas (matrícula, permanencia, repitencia, deserción, graduación, rendimiento académico en las distintas materias, honores y reconocimientos, entre otras).</p> <p>2.2 El centro educativo cuenta con registro desagregado por sexo y edad de actividades extracurriculares que desarrolla (equipos, clubes, premios, reconocimientos, participación y permanencia en grupos culturales, deportivos, políticos y artísticos).</p> <p>2.3 El centro educativo realiza análisis de género respecto a los registros y estadísticas para identificar brechas y avances en igualdad de oportunidades de género.</p>
3. Inclusión de acciones a favor de la igualdad y la equidad de género en el plan de trabajo anual del centro educativo.	<p>3.1 El centro educativo incluye acciones específicas para trabajar la igualdad y la equidad de género en el plan de trabajo anual del centro educativo.</p> <p>3.2 El centro educativo define y desarrolla acciones afirmativas para dar pasos hacia la erradicación de situaciones de discriminación o violencia por razón de género.</p> <p>3.3 El centro educativo incluye la perspectiva de género en el desarrollo de todas las actividades contempladas en el calendario escolar (ferias, efemérides, festivales, entre otras).</p>

CONTENIDOS	ALCANCES
4. Directrices y recomendaciones para que el personal docente y administrativo incorpore el enfoque de género en su quehacer.	<p>4.1 El centro educativo promueve y garantiza que su personal aplica los conocimientos adquiridos en capacitaciones en su quehacer profesional.</p> <p>4.2 El centro educativo genera directrices y recomendaciones a su personal docente y administrativo para promover acciones a favor de la igualdad y equidad de género.</p> <p>4.3 El centro educativo promueve el uso de metodologías pedagógicas y materiales sensibles y respetuosos de los derechos humanos y la igualdad y equidad de género.</p>
5. Políticas de prevención y abordaje de las distintas formas de violencia de género dentro y fuera del centro educativo.	<p>5.1 El centro educativo cuenta con políticas de prevención de distintas formas de violencia y discriminación por razones de género.</p> <p>5.2 El centro educativo cuenta con políticas de atención frente a las diversas situaciones de violencia y discriminación de género que se presenten en el centro educativo y su estudiantado.</p>
6. Promoción de la corresponsabilidad familiar y comunitaria para el fortalecimiento de la igualdad y equidad de género.	<p>6.1 El centro educativo involucra a las familias de sus estudiantes en el trabajo por la igualdad y la equidad de género.</p> <p>6.2 El centro educativo promueve la corresponsabilidad de padres, madres y personas encargadas en los procesos educativos de sus hijos e hijas.</p> <p>6.3 El centro educativo proyecta su trabajo en igualdad y equidad de género hacia la comunidad.</p> <p>6.4 El centro educativo gestiona y cuenta con el apoyo de las instituciones y organizaciones locales para trabajar por la igualdad y equidad de género y derechos humanos.</p>

III DIMENSIÓN:

Participación estudiantil para la promoción de la igualdad y la equidad

Descripción:

Uno de los enfoques que complementa y fortalece el trabajo por la igualdad y la equidad de género en el ámbito educativo, es el enfoque generacional. Este enfoque advierte sobre las prácticas y actitudes adultocentristas como una forma de discriminación ejercida de forma natural y legitimada por el sistema patriarcal contra las personas menores de edad o adultas mayores. El adultocentrismo minimiza e incluso anula las opiniones, sentimientos, sueños, expectativas y toma de decisiones de los niños, y más aún de las niñas, limitando así un desarrollo integral pleno, satisfactorio y basado en la confianza propia.

El enfoque generacional propone una relación más horizontal y democrática de las y los adultos con las niñas, los niños y adolescentes, basada en el respeto, el apoyo, la orientación y acompañamiento para que las personas menores de edad fortalezcan sus capacidades y habilidades, formulen sus propias propuestas y sean protagonistas de las mismas. La III Dimensión pretende fortalecer la cultura de igualdad y equidad de género mediante acciones que permitan dar la palabra, el espacio y la acción a las niñas y los niños, como protagonistas principales de la comunidad educativa.



Objetivos:

1. Fortalecer una cultura de respeto y apoyo hacia el estudiantado desde el enfoque generacional y en concordancia con los derechos humanos de las personas menores de edad.
2. Generar condiciones reales de participación, organización y toma de decisiones del estudiantado.

CONTENIDOS	ALCANCES
1. Vivencias de respeto y apoyo real hacia el estudiantado.	1.1 Las niñas y los niños experimentan un ambiente de respeto que les brinda seguridad, respaldo y motivación por participar en su escuela. 1.2 Los niños y las niñas sienten respeto y apoyo por parte de sus compañeras y compañeros de clase y escuela.
2. Oportunidades reales de participación estudiantil.	2.1 El centro educativo contrarresta actitudes y prácticas adulto céntricas. 2.2 El estudiantado cuenta con espacios u opciones para ofrecer ideas, sugerencias, plantear necesidades y propuestas para el mejoramiento del centro educativo. 2.3 Las opiniones de las niñas y los niños son tomadas en cuenta en la escuela. 2.4 El estudiantado promueve y desarrolla acciones para contribuir a la generación de una cultura escolar de igualdad y equidad de género.

De esta manera, “Escuelas para la Igualdad y la Equidad de Género” ofrece una amplia gama de contenidos y alcances que puedan ser diagnosticados, reflexionados, priorizados, abordados y finalmente, evaluados; con el fin de orientar un proceso consciente y decidido hacia una cultura escolar que favorezca el desarrollo integral y pleno de las niñas y los niños, así como del personal escolar, las familias y comunidades que facilitan su aprendizaje y destrezas para la vida.

BIBLIOGRAFÍA





Abarca, Flor (2004). Folleto de apoyo conceptual para el personal docente primaria y secundaria (1ª edición). Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres y Ministerio de Educación Pública.

Alfaro, María Cecilia (1999). Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad. Serie Hacia la Equidad. Costa Rica: Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.

Booth, Tony; Ainscow, Mel (2000). Índice de Inclusión: Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas. Bristol UK: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, Centre for Studies on Inclusive Education.

Cháves, Rocío; Sibaja, Oscar (2004). Instrumento Guía para otorgar el reconocimiento laboral a las organizaciones públicas y privadas de Costa Rica que desarrollen un Sistema de Gestión de Equidad de Género. Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

Centro de Investigación y Estudios de la Mujer (2003). Glosario de conceptos para el análisis de género. En: Recursos educativos para la docencia y la investigación género-sensitivas. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993). Declaración y Programa de Acción de Viena. Recuperado de [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp?Opendocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp?Opendocument)

Cortés, Graciela; Che, Wendy; Sosa, Marisol (s/a). ¿Equidad en la escuela primaria mexicana? Una visión desde la perspectiva de género. OEI-Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de <http://www.rie.oei.org/deloslectores/Camarillo.PDF>

Gómez, Roxana (2009). Antecedentes del MEP para la Construcción de una Cultura Género Sensitiva. Documento de uso interno de la Comisión Tripartita Interinstitucional del Proyecto Sistema de Reconocimiento. San José: Ministerio de Educación Pública.

González, Mirta (1993). Sexismo en la educación: la discriminación cotidiana. (1ª edición). San José: Universidad de Costa Rica.

Ibarra, Marta (1999). Expresiones sexistas en la cultura escolar: la cotidianidad en dos aulas de clase de II grado de un centro educativo del área metropolitana. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Antropología con énfasis en Antropología Social. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Departamento de Antropología, Escuela de Antropología y Sociología. San José: Universidad de Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres y Fondo de Población de las Naciones Unidas (2007). Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género 2007-2017 (1ª edición). Costa Rica: autores.

La otra voz digital (2008). Currículum oculto de género y educación. En Cuestiones de Género – Educación. Recuperado de <http://www.laotravozdigital.com>

López, Ericka; Ramírez, Suiyen (2011). Promoviendo la Igualdad y Equidad de Género en el Ámbito Educativo. Capacitación a personal de I y II Ciclo del Ministerio de Educación 2010: Sistematización de la experiencia. Documento de uso interno de la Comisión Tripartita Interinstitucional del Proyecto Sistema de Reconocimiento. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.

Ministerio de Educación Pública (2009). Bandera Azul Ecológica para Centros Educativos. Manual de Procedimientos Curso Lectivo 2009. Despacho del Viceministerio Académico, Dirección de Desarrollo Curricular, Departamento de Educación en Salud y Ambiente. San José: autor.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y Sistema de las Naciones Unidas (2010). Objetivos de desarrollo del milenio, II Informe País. San José: autores.

Moreno, Monserrat (2001). Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela. En: Congreso 2001 Construir la escuela desde la diversidad y para la igualdad, Grupo de Trabajo Sexo y Género en la educación. Madrid. Recuperado de www.nodo50.org/igualdadydiversidad

MUSADE (2014). Evaluación cualitativa de las experiencias demostrativas en ejecución del proyecto Escuelas para la Igualdad y la Equidad de Género. Informe final de consultoría. Instituto Nacional de las Mujeres: Costa Rica.

Navarro, Marleny (2009). Valoración del vínculo entre género y selección de áreas, por niñas y niños preescolares, durante el periodo juego – trabajo, en el circuito 01 de la Dirección Regional de Enseñanza de Guápiles. Trabajo final de investigación aplicada, para optar al grado de Magíster en Evaluación Educativa. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Sistema de Estudios de Postgrado. San José: Universidad de Costa Rica.

Navarro, Marleny (2010). Informe de resultados del Diagnóstico de Prácticas Institucionales para la Igualdad y Equidad de Género en Centros Educativos Primaria. Documento de uso interno de la Comisión Tripartita Interinstitucional del Proyecto Sistema de Reconocimiento. San José: Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad de Costa Rica.

Ramellini, Teresita (2004). Módulo básico para sentir, pensar y enfrentar la violencia de género, intrafamiliar y sexual (1ª edición). San José: Instituto Nacional de las Mujeres.

Ramírez, Suiyen; Cascante, Isabel; Eppelin, Christiane; Espinoza, Gabriela (2005). Promoviendo la Igualdad y la Equidad para las Niñas en Edad Escolar (1ª edición). San José: Instituto Nacional de las Mujeres.

Ramírez, Suiyen (2011). ¡Escuelas para el cambio! Igualdad y Equidad de Género en la Cultura Escolar (1ª edición). San José: Instituto Nacional de las Mujeres.

Ramírez Villegas, Suiyen (2012). Propuesta de lineamientos técnicos, metodológicos y operativos para la implementación del “Sistema de Reconocimiento de Centros Educativos Promotores de Igualdad y Equidad de Género”. Informe de Trabajo Final

de Graduación para optar al grado de Licenciatura en Psicología, Modalidad de Proyecto. Escuela de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales. San José: Universidad de Costa Rica

Santos, Miguel Angel (2011). Currículum Oculto y Construcción del Género en la Escuela. Universidad de Málaga. Recuperado de http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2011/wp-content/uploads/2011/05/curriculum.oculto.y.construccion.del_genero.en_la_escuela.pdf

Subirats, Marina (Setiembre – diciembre 1994). Conquistar la igualdad: la coeducación hoy. Revista Iberoamericana de Educación, 6, Organización de Estados Americanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Biblioteca digital. Recuperado de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06.htm>

Tamayo, Julieta (2009). Manual de equidad de género para docente de educación primaria. México: Instituto Estatal de las Mujeres.

Torres, Gemma; Arjona, Ma. Carmen (s/a). La Coeducación en la Educación Infantil. Temas Transversales del Currículum, 2. Educación Ambiental, Coeducación, Ed.del Consumidor y el Usuario. Recuperado de <http://www.educacionenvalores.org/spip.php?article442>

CONVENCIONES, LEYES Y DECLARACIONES:

Código de la Niñez y la Adolescencia. Ley N° 7739 (1998, 06 de febrero). Diario Oficial “La Gaceta”. N° 26. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Convención Derechos del Niño. (1989, 20 de noviembre). Organización de Naciones Unidas, Asamblea General.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará. (1994, 9 de junio). Organización de Estados Americanos, Vigésimo cuarto período ordinario de sesiones. Asamblea General.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (1979, 18 de diciembre). Organización de Naciones Unidas, Asamblea General.

Declaración del Milenio. (2000, 13 de setiembre). Organización de Naciones Unidas, Quincuagésimo quinto período de sesiones. Asamblea General.

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948, 10 de diciembre). Organización de Naciones Unidas, Asamblea General.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (1995, 4 al 15 de setiembre). Organización de Naciones Unidas, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Ley N° 7142 (1990, 26 de marzo). Diario Oficial “La Gaceta”. N° 59. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.



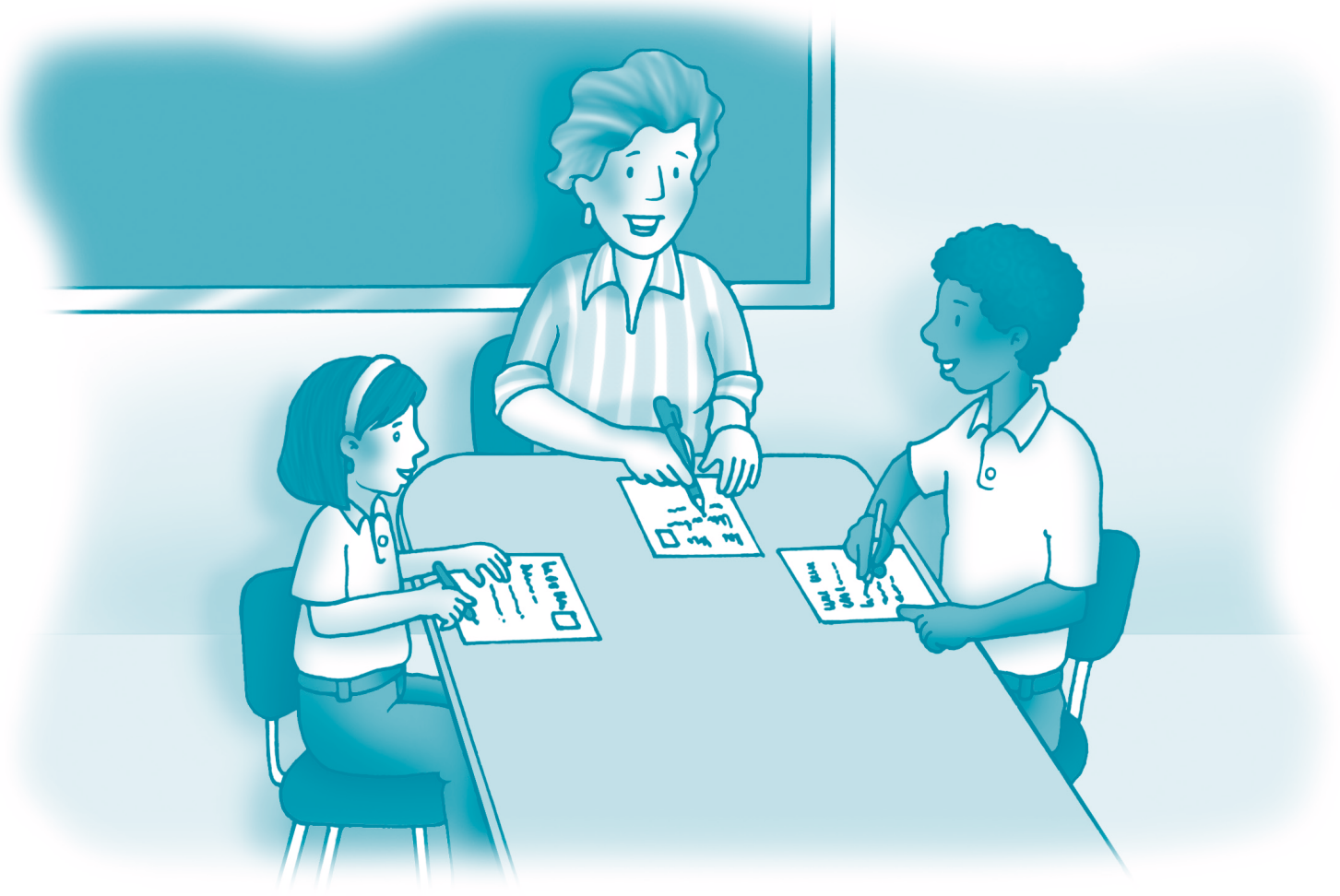
ANEXOS⁶

Cuestionario para docentes

Cuestionario para estudiantes de segundo ciclo

Guía de entrevista para la persona que ejerce la Dirección del centro educativo

Guía de observación de las interacciones en el centro educativo



6 Los instrumentos que a continuación se comparten fueron elaborados originalmente por el Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad de Costa Rica-INIE UCR, como parte del trabajo conjunto definido en el convenio específico entre esta instancia y el INAMU para el proyecto “Sistema de Reconocimiento” en el año 2011. A partir de los aprendizajes obtenidos en la ejecución y evaluación de las experiencias demostrativas, estos instrumentos fueron revisados y corregidos por la autora para ser incorporados en la presente publicación



CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Introducción:

Estimadas compañeras y compañeros docentes, en el marco del Proyecto "Escuelas para la Igualdad y Equidad de Género", estamos realizando una investigación diagnóstica sobre igualdad de oportunidades y equidad de género en el centro educativo y deseamos nos respondan unas preguntas con toda sinceridad.

Instrucciones

Para el equipo coordinador del Proyecto en el centro educativo

1	El equipo coordinador del Proyecto deberá entregar los instrumentos al personal docente para que los respondan y los devuelvan, indicando al mismo tiempo cómo, a quién y cuándo deberán entregarlos.
2	El equipo coordinador del Proyecto deberá velar porque se mantenga la confidencialidad de los datos, esto es, no permitir que personas extrañas al proceso (o entre los/as mismos/as docentes) se enteren de respuestas que han sido colocadas en los instrumentos.
3	Una vez obtenida la información, el equipo deberá introducir los datos en una hoja de EXCEL para hacer los cuadros básicos y obtener los resultados del instrumento.

Para el personal docente

4	En este instrumento, la mayoría de las preguntas que se presentan son cerradas, con las alternativas de respuesta precodificadas. Usted debe seleccionar aquella categoría que más se acerque a su respuesta y encerrar con un círculo el número delante de la respuesta.
5	En las pocas preguntas abiertas se les solicita responder de manera concisa.
6	Después de llenado el cuestionario, verifique que no le quedó ninguna pregunta sin responder.
7	Deberá devolver el instrumento al equipo coordinador del Proyecto, como éste lo determine, ya sea directamente a ellos (as) o vía electrónica.

1. Características generales

P1.1 Por favor anotar su sexo	1. HOMBRE 2. MUJER
P1.2. ¿Cuál es su edad en años cumplidos?	____ años
P1.3. ¿Cuál es su categoría profesional?	
P1.4. ¿Cuántos años de servicio tiene usted como docente?	____ años (ANOTE 00 PARA MENOS 1 AÑO)
P1.5. ¿Cuál es el grado académico más alto que usted posee?	0. NINGUNO 1. PROFESORADO 2. BACH. UNIVERSITARIO 3. LICENCIATURA 4. MAESTRÍA 5. DOCTORADO
P1.6. ¿En qué año obtuvo ese grado académico?	_____
P1.7. ¿En qué institución de educación superior obtuvo ese grado académico?	

2. Mensajes emitidos

P2.1 ¿Con qué frecuencia escucha en la Escuela emitir mensajes como:	SIEMPRE	FRECUENTE- MENTE	INTER- MEDIO	POCO FRECUENTE	NUNCA
a. Las mujeres son muy complicadas.	4	3	2	1	0
b. No son juegos de niñas	4	3	2	1	0
d. Las niñas son ordenadas	4	3	2	1	0
c. Los niños (hombres) son fuertes	4	3	2	1	0
d. Los niños (hombres) son inquietos	4	3	2	1	0
e. Otras: _____ Especifique	4	3	2	1	0

3. Tipo de atención que se brinda

P3.1 ¿Cuándo usted imparte lecciones, en su grupo	NINGUNO	NIÑOS	NIÑAS	IGUAL AMBOS
a. ¿Quiénes participan más?	0	1	2	3
b. ¿A quiénes se les da más la palabra?	0	1	2	3
c. ¿Quiénes toman más la palabra sin que se les haya cedido?	0	1	2	3
d. ¿A quiénes se les llama más la atención por su comportamiento?	0	1	2	3
e. ¿A quiénes se les llama más la atención sobre su rendimiento académico?	0	1	2	3
f. ¿A quiénes se les llama más la atención sobre el cumplimiento de tareas?	0	1	2	3
g. ¿A quiénes se les envía al hogar, con más frecuencia, comunicaciones por quejas?	0	1	2	3
h. ¿A quiénes se les envía al hogar, con más frecuencia, comunicaciones por felicitaciones?	0	1	2	3
P3.2 ¿Considera que en la escuela los maestros, maestras y demás personal, trata con respeto y cariño a sus estudiantes?	1. SIEMPRE 2. REGULARMENTE 3. POCAS VECES 9. NO SABE/NO RESPONDE			

4. Trato y corrección

P4.1 Situaciones más frecuentes en que interviene, cuando:	SI	NO	NS/NR
a) Hay burlas	1	2	9
b) Hay actos de violencia física	1	2	9
c) Hay maltrato verbal	1	2	9
d) Se impide la participación igualitaria	1	2	9
e) Hay usos de vocabulario irrespetuoso	1	2	9
P4.2 ¿Se cuenta en el Centro Educativo con una estrategia de prevención y atención a las distintas formas de discriminación?	1. SI 2. NO 9. NO RESPONDE		
P4.3 ¿Los niños y las niñas comunican a alguien cuando reciben un tipo de maltrato por parte de alguna persona en la escuela?	1. SI 2. NO (PASE A 5) 9. NO SABE (PASE A 5)		

P4.4 ¿Ante quién cree usted que acuden principalmente?	1. MAESTRA 2. MAESTRO 3. DIRECCIÓN 4. MAMÁ 5. PAPÁ 6. OTRA PERSONA DE LA FAMILIA 7. AMISTADES 9. NO SABE/NO RESPONDE
P4.5 ¿Orienta y corrige a sus estudiantes cuando manifiestan visiones sexistas en?:	1. TAREAS 2. REDACCIONES 3. DIBUJOS 4. CANCIONES 5. OBRAS DE TEATRO 6. BAILES 7. DRAMATIZACIONES 8. OTROS _____ ESPECIFIQUE

5. Acceso a diferentes espacios y actividades escolares

P5.1 ¿Con qué espacios recreativos cuenta el centro educativo? (MARCAR TODOS CON LOS QUE CUENTE)	0. NINGUNO 1. CANCHA DE FÚTBOL 2. CANCHA DE BASQUETBOL 3. GIMNASIO 4. SALÓN DE ACTOS 6. PATIO 7. PASILLOS 8. BIBLIOTECA 88. OTRO: _____ ESPECIFIQUE
P5.2 ¿Se promueven actividades lúdicas recreativas en estos espacios donde participan niñas y niños en igual medida?	1. SIEMPRE 2. REGULARMENTE 3. POCAS VECES 9. NO RESPONDE

P5.3 ¿Se promueven juegos que incluyan a niños y niñas con alguna discapacidad?	1. SIEMPRE 2. REGULARMENTE 3. POCAS VECES 9. NO RESPONDE
P5.4 ¿Quién define las reglas de estos juegos o actividades?	1. UN NIÑO 2. UNA NIÑA 3. MAESTRA/O 4. ENTRE NIÑOS Y NIÑAS ACUERDAN 9. NO SABE/NO RESPONDE
P5.5 ¿Quiénes gustan más de utilizar los recursos y espacio de la biblioteca?	0. NO HAY BIBLIOTECA 1. NIÑOS 2. NIÑAS 3. AMBOS IGUAL 9. NO SABE
P5.6 ¿Quiénes gustan más de asistir a la sala de cómputo?	0. NO HAY SALA DE COMPUTO 1. NIÑOS 2. NIÑAS 3. AMBOS IGUAL 9. NO SABE
P5.7 ¿Quiénes gustan más de participar en actividades científicas y tecnológicas dentro y fuera del aula?	0. NO SE REALIZAN ESTAS ACTIVIDADES 1. NIÑOS 2. NIÑAS 3. AMBOS IGUAL 9. NO SABE

6. Asignación de tareas y roles

P6.1 ¿En su aula hay rotación de las tareas de limpieza, orden y ornato entre los niños y niñas a cargo?	1.SI 2. NO 9. NO SABE/NO RESPONDE
P6.2 ¿Quién prefiere usted que le colabore con las tareas de limpieza, orden y ornato en el aula?	1. UN NIÑO 2. UNA NIÑA 3. TIENE UN ROL SEMANAL 4. NO ESCOGE A NINGUNO 9. NO RESPONDE

7. Participación académica

P7.1 Cuando asigna trabajos en grupo	1. PERMITE QUE EL ESTUDIANTADO SE AGRUPE LIBREMENTE 2. PREFIERE QUE SE AGRUPEN POR SEXO 3. PROMUEVE QUE SE AGRUPEN NIÑAS Y NIÑOS EN SIMILARES PROPORCIONES 9. NO RESPONDE				
P7.2 ¿Quiénes manifiestan más agrado en las siguientes materias	1. NIÑAS	2. NIÑOS	3. IGUAL AMBOS SEXOS	4. NO SE IMPARTE	9. NO SABE /NO RESPONDE
a. Español	1	2	3	4	9
b. Religión	1	2	3	4	9
c. Ciencias	1	2	3	4	9
d. Estudios Sociales	1	2	3	4	9
e. Matemáticas	1	2	3	4	9
f. Música	1	2	3	4	9
g. Agricultura	1	2	3	4	9
h. Cómputo	1	2	3	4	9
i. Artes Plásticas	1	2	3	4	9
j. Educación física	1	2	3	4	9
k. Inglés/francés	1	2	3	4	9

8. Participación en actividades culturales

P8.1 ¿La oferta de actividades culturales para que atraiga el interés del estudiantado es	1. MUY AMPLIA 2. AMPLIA 3. INTERMEDIA 4. CASI NULA 5. NULA 9. NO SABE/ NO RESPONDE	
P8.2 ¿Con cuáles de los siguientes grupos culturales cuenta su Escuela?	SI	NO
a. Teatro	1	2
b. Baile	1	2
c. Música	1	2
d. Artes plásticas	1	2

e. Mascaradas			1	2
f. Poesía			1	2
g. Oratoria			1	2
h. Otro:_____			1	2
Especifique				
P8.3 ¿Quiénes participan más de esas actividades?	1. NIÑAS	2. NIÑOS	3. IGUAL AMBOS	9. NO SABE /NO RESPONDE
a. Teatro	1	2	3	9
b. Baile	1	2	3	9
c. Música	1	2	3	9
d. Artes plásticas	1	2	3	9
e. Mascaradas	1	2	3	9
f. Poesía	1	2	3	9
g. Oratoria	1	2	3	9
h. Otro:_____	1	2	3	9
Especifique				
P8.4 ¿Las actividades o grupos culturales promueven la participación de similar cantidad de niños y niñas en ellos?			1. SIEMPRE 2. CASI SIEMPRE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE	
P8.5 ¿Usted como docente desarrolla la historia y las efemérides considerando el enfoque de género?			1. S I 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE	

9. Participación en actividades deportivas y juegos

P9.1 ¿Usted fomenta la actividad física de los niños y las niñas de su grupo?	1. SI 2. NO 9.NO SABE/NO RESPONDE			
P9.2 Según su opinión, las alternativas deportivas de la escuela apoyan principalmente	NIÑAS	NIÑOS	IGUAL AMBOS	NO SABE/ NO RESPONDE
a) el fútbol en	1	2	3	9
b) el basquetbol en	1	2	3	9

e) el base bol en	1	2	3	9
f) el porrismo en	1	2	3	9
g) el atletismo en	1	2	3	9
h) Juegos interescolares en	1	2	3	9
i) Olimpiadas en	1	2	3	9
h) Otros _____ en Especifique	1	2	3	9

10. Participación en la política estudiantil del Centro Educativo

P10.1 ¿El centro educativo ofrece igualdad de oportunidades a niñas y niños para que formen parte de las directivas de clase y gobierno estudiantil?	1. SIEMPRE 2. FRECUENTEMENTE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P10.2 ¿El centro educativo promueve que las niñas y los niños ocupen cargos directivos no tradicionales, por ejemplo niñas en la Presidencia y niños en Secretaría?	1. SIEMPRE 2. FRECUENTEMENTE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P10.3 ¿El centro educativo respeta el principio de paridad en las directivas de clase y gobierno estudiantil?	1. SIEMPRE 2. FRECUENTEMENTE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P10.4 ¿El centro educativo respeta el principio de alternancia en las directivas de clase y gobierno estudiantil? (Alternancia refiere a que los puestos sean ocupados de manera alternada por una niña y un niño sucesivamente)	1. SIEMPRE 2. FRECUENTEMENTE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE

11. Uso del lenguaje inclusivo

<p>P11.1 ¿Utiliza usted el lenguaje inclusivo de género en sus diversas formas gramaticales?</p> <p>(Lenguaje inclusivo refiere a lenguaje que visibilice tanto al género femenino como masculino, tanto en su uso verbal como escrito).</p>	<p>1.SIEMPRE 2.CASI SIEMPRE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO RESPONDE</p>
<p>P11.2 ¿La Dirección del Centro Educativo vela por un uso inclusivo del lenguaje escrito en todo el material que elabora, distribuye y comunica?</p>	<p>1. SIEMPRE 2. FRECUENTEMENTE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE</p>
<p>P11.3 ¿Promueve el uso de ilustraciones y mensajes sin estereotipos de género en los murales y decoraciones de su aula?</p> <p>(Estereotipo refiere a un enunciado generalizado que se toma como una verdad absoluta, aunque en la realidad sea una idea errónea o falsa, por ejemplo: todas las mujeres son débiles)</p>	<p>1. SIEMPRE 2. FRECUENTEMENTE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE</p>
<p>P11.4 ¿Usted rescata y visibiliza el papel de las mujeres en sucesos históricos nacionales e internacionales cuando imparte sus lecciones?</p>	<p>1. SIEMPRE 2. FRECUENTEMENTE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE</p>
<p>P11.5 ¿Usted utiliza imágenes de hombres y mujeres en oficios no tradicionales de acuerdo al sexo?</p>	<p>1. SIEMPRE 2. FRECUENTEMENTE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE</p>

12. Capacitación y actualización en materia de género

P12.1 ¿En los últimos tres años, ha recibido capacitación en género?	1. SI 2. NO 9. NO RESPONDE
P12.2 ¿En el Centro Educativo se promueve la capacitación de su personal en temas vinculados a género?	1. SIEMPRE 2. FRECUENTEMENTE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P12.3 ¿Qué acciones se han implementado en el aula o en el Centro Educativo en igualdad o equidad de género a partir del conocimiento adquirido en la capacitación?	
P12.4 ¿Hay algún obstáculo para poner en práctica lo aprendido en las capacitaciones?	1. S I 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P12.5 ¿Cuál es (el o los) obstáculos encontrados?	
P12.6 ¿Se comparten y reflexionan temas asociados a la equidad de género en actividades como foros, reuniones, paneles estudiantiles, tertulias, conversatorios, etc.?	1. S I 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P12.7 ¿Se han observado cambios a partir de las acciones generadas?	1. SI 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE

13. Identificación de limitaciones y avances en igualdad de oportunidades

P13.1 ¿Usted como docente ha identificado avances para lograr la igualdad entre niñas y niños?	1. S I 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P13.2 ¿Ha identificado limitaciones para lograr la igualdad entre niñas y niños?	1. S I 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE

P13.3 ¿Usted como docente ha sugerido acciones dentro del Plan institucional para superar las desigualdades de género en la escuela?	1. S I 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P13.4 ¿Se ha dado seguimiento a las acciones implementadas para lograr la igualdad real de oportunidades y trato entre niñas y niños?	1. S I 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE

14. Uso de metodologías y materiales

P14.1 ¿El centro educativo y su personal se interesan por conseguir materiales novedosos y coherentes con la igualdad y equidad de género?	1. S I 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P14.2 ¿El personal docente utiliza materiales o metodologías novedosas con enfoque de género?	1. S I 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE

15. Ambiente y trato que reciben niños y niñas

P15.1 ¿Los niños y las niñas son respetados por	0. NO POSEE	1. SIEMPRE	2. CASI SIEMPRE	3.INTER-MEDIO	4. CASI NUNCA	5. NUNCA	9. NO SABE
a. Dirección del Centro Educativo		1	2	3	4	5	9
b. El personal docente		1	2	3	4	5	9
c. El personal administrativo	0	1	2	3	4	5	9
d. El personal de limpieza	0	1	2	3	4	5	9
e. El personal de la soda	0	1	2	3	4	5	9
f. El personal de jardinería	0	1	2	3	4	5	9
g. El personal de seguridad	0	1	2	3	4	5	9

16. Políticas para la atención de diversas situaciones de violencia y discriminación

P16.1 ¿El personal docente y administrativo ha definido políticas o protocolos de atención y abordaje de situaciones de	1. SI	2. NO	9. NO SABE
a. Violencia intrafamiliar	1	2	9
b. Violencia contra las mujeres	1	2	9
c. Violencia escolar	1	2	9
d. Desigualdad, discriminación o violencia por género	1	2	9
e. Otros: _____ Especifique	1	2	9

17. Conocimiento proactivo estudiantil con el estudiantado

P17.1 ¿Estimula a sus estudiantes cuando desarrollan acciones escolares que promueven la igualdad y equidad de género?	1. SI 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P17.2 ¿El alumnado cuenta con el apoyo de la Dirección para llevar a cabo actividades de promoción, reflexión o prevención en temas vinculados con una cultura de igualdad y equidad de género?	1. SI 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P17.3 ¿La Dirección vela porque esta participación sea paritaria y democrática entre niños y niñas?	1. SI 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE
P17.4 ¿La Dirección apoya acciones, propuestas por iniciativa estudiantil, para promover igualdad y equidad de género?	1. SI 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE

MUCHAS GRACIAS

CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES DE SEGUNDO CICLO

INTRODUCCION:

Estimadas y estimados estudiantes, estamos haciendo una encuesta sobre igualdad entre niños y niñas en la escuela, por lo que deseamos nos respondas este cuestionario con toda sinceridad. Es importante que recordés que no existen las respuestas buenas o malas, todas las respuestas que ponés son importantes.

INSTRUCCIONES:

1	Vas a recibir de tu maestra o maestro un cuestionario.																	
2	El cuestionario lo deberá llenar cada niño y niña de manera individual sin consultarle a sus compañeros o compañeras, ni a tu maestra o maestro.																	
3	La mayoría de las preguntas ya tienen las posibles respuestas, en ese caso debés encerrar en un círculo el número delante de la respuesta que escogiste. Ejemplo: <table border="1"><tr><td>¿Te gusta ver la T.V.?</td><td>1. SI</td><td>2. NO</td></tr></table>						¿Te gusta ver la T.V.?	1. SI	2. NO									
¿Te gusta ver la T.V.?	1. SI	2. NO																
4	También podrías encontrar preguntas con las respuestas en forma de columna, aquí también se encierra el número de la columna con tu respuesta. Ejemplo: <table border="1"><tr><td>¿Con qué frecuencia escuchas en tu Escuela expresiones como las siguientes:</td><td>Siempre</td><td>Frecuente-mente</td><td>Inter-medio</td><td>Poco frecuente</td><td>Nunca</td></tr><tr><td>a. Las mujeres son muy complicadas.</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr></table>						¿Con qué frecuencia escuchas en tu Escuela expresiones como las siguientes:	Siempre	Frecuente-mente	Inter-medio	Poco frecuente	Nunca	a. Las mujeres son muy complicadas.	4	3	2	1	0
¿Con qué frecuencia escuchas en tu Escuela expresiones como las siguientes:	Siempre	Frecuente-mente	Inter-medio	Poco frecuente	Nunca													
a. Las mujeres son muy complicadas.	4	3	2	1	0													
5	Solo hay una pregunta donde no hay varias posibilidades de respuesta y es la que corresponde a tu edad, allí deberá poner tu edad con números: Ejemplo: <table border="1"><tr><td>P02. ¿Cuántos años tenés? _10_ años</td></tr></table>						P02. ¿Cuántos años tenés? _10_ años											
P02. ¿Cuántos años tenés? _10_ años																		
6	Si no entiendes alguna pregunta o el significado de alguna palabra entonces también tenés la posibilidad de marcar la alternativa “NO SABE/NO RESPONDE”																	
7	Cuando terminés de llenar el cuestionario, revisá que no te quedó ninguna pregunta sin responder.																	
8	Al final deberás devolver el cuestionario a tu maestra o maestro.																	

1. Características generales

P1.1 Marca tu sexo	1. HOMBRE 2. MUJER	
P1.2 ¿Cuántos años tenés?	____ AÑOS	
P1.3 ¿Actualmente, en qué grado estás?	1. CUARTO GRADO 2. QUINTO GRADO 3. SEXTO GRADO	
P1.4 ¿Con quién vivís?	SI	NO
a. Papá	1	2
b. Mamá	1	2
c. Otros familiares (hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, tíos, tías, etc.)	1	2
d. Otros no familiares	1	2

2. Mensajes emitidos

P2.1 ¿Con qué frecuencia escuchas en tu Escuela expresiones como las siguientes:	SIEMPRE	MUCHAS VECES	INTER- MEDIO	POCAS VECES	NUNCA
a. Las mujeres son muy complicadas.	4	3	2	1	0
b. Algunos juegos son solo para niñas	4	3	2	1	0
d. Las niñas son más ordenadas que los niños	4	3	2	1	0
c. Los niños son más fuertes que las niñas	4	3	2	1	0
d. Los niños son más inquietos que las niñas	4	3	2	1	0

3. Atención, trato y disciplina

P3.1 ¿En tu clase	NINGUNO	NIÑOS	NIÑAS	AMBOS IGUAL
a. ¿Quiénes participan más?	0	1	2	3
b. ¿A quiénes se les da más la palabra?	0	1	2	3
c. ¿Quiénes hablan o contestas más sin que se les haya dado su turno para participar?	0	1	2	3
d. ¿A quiénes se les llama más la atención por su forma de comportarse?	0	1	2	3
e. ¿A quiénes se les llama más la atención sobre sus notas, cumplimiento de tareas y trabajo en clase?	0	1	2	3
f. ¿A quiénes regañan más cuando no cumplen con sus tareas y trabajo en clase?	0	1	2	3
g. ¿A quiénes se les envían más comunicaciones por quejas al hogar?	0	1	2	3
h. ¿A quiénes se les envían más comunicaciones por felicitaciones al hogar?	0	1	2	3

P3.2. ¿En esta escuela tratan a los niños y las niñas con cariño y respeto?	1. SI 2. NO 9. NO SABE		
P3.3. ¿La maestra o maestro expresa cariño a las niñas?	1. SI 2. NO 9. NO SABE		
P3.4 ¿y, a los niños les expresa cariño?	1. SI 2. NO 9. NO SABE		
P3.5 La maestra o el maestro, llama la atención cuando en el aula:	SI	NO	NS/NR
a) Hay burlas	1	2	9
b) Hay actos de violencia física	1	2	9
c) Hay maltrato verbal	1	2	9
d) Cuando los niños participan mucho y no dejan participar a las niñas	1	2	9
e) Hay usos de vocabulario irrespetuoso	1	2	9
P3.6 ¿Le contás a alguien cuando te tratan mal en la escuela?	1. SI 2. NO 9. NO SABE		
P3.7 ¿A quién le contás?	0. A NADIE 1. PAPÁ 2. MAMÁ 3. MAESTRA/MAESTRO 4. AMIGOS/AMIGAS 8. OTRA PERSONA		

4. Uso de espacios de la escuela

P4.1 ¿Con cuáles de los siguientes espacios recreativos cuenta tu escuela? (MARCAR TODOS LOS QUE HAY)				01. CANCHA DE FÚTBOL 02. CANCHA DE BASQUETBOL 03. GIMNASIO 04. SALÓN DE ACTOS 05. PATIO 06. PASILLOS 07. BIBLIOTECA	
P4.2 ¿Se realizan actividades recreativas en	SIEMPRE	MUCHAS VECES	INTER-MEDIO	POCAS VECES	NUNCA
a. Pasillos	1	2	3	4	5
b. Aulas	1	2	3	4	5
c. Biblioteca	1	2	3	4	5
d. Patio	1	2	3	4	5

P4.3 ¿Todos los niños y las niñas usan por igual los lugares que hay para jugar?	1. SI 2. NO 9. NO RESPONDE
--	----------------------------------

5. Participación igualitaria en actividades escolares

P5.1 ¿A quiénes crees vos que motivan más para que participen en actividades científicas y tecnológicas en la escuela?	1. NIÑAS 2. NIÑOS 3. AMBOS POR IGUAL 4. NINGUNO 9. NO SABE/ NO RESPONDE				
P5.2 ¿Cuándo se barre y se ordena el aula, los niños y las niñas participan por igual?	1.SI 2. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE				
P5.3 Cuando hay que hacer trabajos en grupos ¿La maestra o maestro motiva para que hayan niñas y niños en los grupos?	1.SI 2. NO 9.NO SABE/ NO RESPONDE				
P5.4 ¿La maestra o el maestro se preocupa por orden y respeto cuando se trabaja en grupos?	1. SIEMPRE 2. CASI SIEMPRE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE				
P5.5 ¿A quiénes les gustan más las materias de?	NIÑAS	NIÑOS	AMBOS POR IGUAL	NO SE DA ESA MATERIA	NO SABE/ NO RESPONDE
a. Español	1	2	3	8	9
b. Religión	1	2	3	8	9
c. Ciencias	1	2	3	8	9
d. Estudios Sociales	1	2	3	8	9
e. Matemáticas	1	2	3	8	9
f. Música	1	2	3	8	9
g. Agricultura	1	2	3	8	9
h. Cómputo	1	2	3	8	9
i. Artes Plásticas	1	2	3	8	9
j. Educación para el hogar	1	2	3	8	9
k. Educación física	1	2	3	8	9
l. Inglés/francés	1	2	3	8	9

6. Participación en actividades culturales

P6.1 ¿Cuáles de los siguientes grupos culturales hay en tu escuela?				SI	NO
a. Teatro				1	2
b. Baile				1	2
c. Música				1	2
d. Artes plásticas				1	2
e. Deletreo				1	2
f. Poesía				1	2
g. Oratoria				1	2
P6.2 ¿Quiénes participan más de esas actividades?	NO HAY	NIÑAS	NIÑOS	AMBOS IGUAL	NO SABE/ NO RESPONDE
a. Teatro	0	1	2	3	9
b. Baile	0	1	2	3	9
c. Música	0	1	2	3	9
d. Artes plásticas	0	1	2	3	9
e. Deletreo	0	1	2	3	9
f. Poesía	0	1	2	3	9
g. Oratoria	0	1	2	3	9
P6.3 ¿A quiénes se toma más en cuenta cuando hay que ir a representar a la escuela en alguna actividad?				1. NIÑAS 2. NIÑOS 3. IGUAL AMBOS 9. NO SABE/NO RESPONDE	

7. Participación en actividades deportivas y políticas

P7.1 ¿En tu Escuela se apoya más...	NIÑAS	NIÑOS	AMBOS IGUAL	NO SABE/ NO RESPONDE
a) el fútbol en	1	2	3	9
b) el baloncesto en	1	2	3	9
c) el béisbol en	1	2	3	9
d) el porrismo en	1	2	3	9
e) el atletismo en	1	2	3	9
P7.2 ¿En tu escuela las niñas y los niños tienen las mismas oportunidades para participar en los gobiernos estudiantiles?	1. SIEMPRE 2. FRECUENTEMENTE 3. INTERMEDIO 4. CASI NUNCA 5. NUNCA 9. NO SABE/ NO RESPONDE			

8. Ambiente y trato que reciben niños y niñas

P8.1 ¿Los niños y las niñas son respetados por	NO POSEE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	INTER-MEDIO	CASI NUNCA	NUNCA	NO SABE
a. La dirección de la Escuela	0	1	2	3	4	5	9
b. El personal docente	0	1	2	3	4	5	9
c. El personal administrativo	0	1	2	3	4	5	9
d. El personal de limpieza	0	1	2	3	4	5	9
e. El personal de la soda	0	1	2	3	4	5	9
f. El personal de jardinería	0	1	2	3	4	5	9
g. El personal de seguridad	0	1	2	3	4	5	9
P8.2 ¿El personal docente y administrativo llama a los niños y a las niñas por su propio nombre?	SI A VECES NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE						
P8.3 ¿Los niños y las niñas se dirigen con respeto a todas las personas que trabajan en el centro educativo?	1. SI 2. A VECES 3. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE						
P8.4 ¿Los niños y las niñas de tu grupo se tratan con respeto?	1. SI 2. A VECES 3. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE						
P8.5 ¿Los niños y las niñas dicen apodos, bromas o calificativos ofensivos contra otros niños o niñas?	1. SI 2. A VECES 3. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE						
P8.6 ¿Las niñas y los niños aprenden y juegan en un ambiente de respeto y colaboración entre ellos?	1. SI 2. A VECES 3. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE						
P8.7 ¿Las niñas y los niños conforman grupos mixtos en las distintas actividades escolares por iniciativa propia y con cordialidad?	1. SI 2. A VECES 3. NO 9. NO SABE/ NO RESPONDE						

MUCHAS GRACIAS

GUIA DE ENTREVISTA PARA LA PERSONA QUE EJERCE LA DIRECCION DEL CENTRO EDUCATIVO

INSTRUCCIONES:

1. Para aplicar la guía de entrevista a la Dirección del centro educativo, el equipo coordinador debe elegir una persona ajena al proceso que se desarrollará, puede ser alguna funcionaria o profesional de alguna organización o institución colaboradora. Se recomienda que esta persona tenga conocimientos y experiencia trabajando con el enfoque de género.
2. La entrevista a profundidad requiere que la persona entrevistadora (bajo los mismos criterios que el punto 1.) tenga la capacidad de obtener información adicional mediante el sondeo. También deberá conocer el contenido y propósito del proyecto y de los otros instrumentos.
3. Realizar la entrevista al Director o Directora del Centro Educativo, en un ambiente de tranquilidad que les permita a ambas personas concentrarse en el trabajo que se realiza.
4. La persona entrevistadora deberá transmitir confianza y seguridad a la persona que entrevista, aclarándole que no hay respuestas correctas o incorrectas y explicándole el objetivo de la entrevista dentro del proceso de diagnóstico inicial para la ejecución del proyecto de Escuelas IEG
5. La persona que entrevista deberá cuidarse de no hacer gestos, decir o suponer cosas que la persona entrevistada no haya dicho o que le hagan sentir juzgada o evaluada, o inducir respuestas.
6. Se recomienda que para obtener toda la información necesaria y hacer un mejor uso de la misma, esta entrevista pueda ser grabada, y debe ser transcrita, para entregarla posteriormente al equipo coordinador del proyecto para su análisis.
7. Si la entrevista va a ser grabada, deberá pedírsele autorización a la persona entrevistada antes de iniciar.
8. Los resultados de esta entrevista deberán presentarse de manera clara y ordenada al equipo coordinador del Proyecto en el centro educativo.

P01. Nombre del Centro Educativo:	
P02. Anotar el sexo de la persona entrevistada:	1. HOMBRE 2. MUJER
P03. ¿Cuánto tiempo tiene de ejercer la Dirección de este Centro Educativo?	_____ años (00 MENOS DE UN AÑO)
P04. ¿Cuál es el grado académico más alto que usted posee?	0. NINGUNO 1. PROFESORADO 2. BACH.UNIVERSITARIO 3. LICENCIATURA 4. MAESTRÍA 5. DOCTORADO

1. ¿Qué actividades se realizan para apoyar la capacitación del personal docente y administrativo en temas vinculados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

2. ¿Cuánto interés y compromiso muestra el personal por asistir a estas capacitaciones?

3. ¿Qué procedimientos están establecidos o se usan para compartir estos conocimientos con los y las compañeras del Centro Educativo?

4. Y, ¿qué estrategias se usan para ponerlos en práctica con el estudiantado y padres o madres de familia?

5. ¿Con cuáles de los siguientes datos cuenta el Centro Educativo al menos en los últimos tres años?

Datos	SI	NO
a. Matrícula por sexo y edad	1	2
b. Permanencia por sexo y edad	1	2
c. Registro de repitencia por sexo y edad	1	2
d. Registro de expulsiones por sexo y edad	1	2
e. Registro de deserción por sexo y edad	1	2
f. Registro de graduaciones por sexo y edad	1	2
g. Registro de rendimiento académico por sexo y edad	1	2
h. Registro de becas e incentivos por sexo y edad	1	2
i. Registro de la participación de estudiantes en grupos artísticos por sexo y edad	1	2
j. Registro de la participación de estudiantes en grupos culturales y/o celebración de efemérides por sexo y edad	1	2
k. Registro de la participación de estudiantes en grupos deportivos por sexo y edad	1	2

6. ¿Mediante qué actividades se promueve el desarrollo de habilidades artísticas, culturales y deportivas en el Centro Educativo?

7. ¿Cómo es la participación de las niñas? Y, ¿cómo es la de los niños?

8. ¿Qué estrategias utiliza para garantizar que en la conformación de gobiernos estudiantiles y directivas de aula, se promueva la participación equitativa de niñas y niños?

9. ¿Hay registros de la conformación de esos gobiernos estudiantiles y directivas de aula al menos para los últimos 3 años?

10. ¿Para qué se utilizan esos registros?

11. ¿Con qué tipo de estrategia cuenta el Centro Educativo para la prevención de la violencia, la discriminación entre pares y de hombres y mujeres?
12. ¿Cuáles son las acciones que se hacen para enfrentar las situaciones de violencia y discriminación que se puedan dar en este Centro Educativo?
13. ¿El centro educativo promueve y ejecuta acciones afirmativas¹ para el logro de la igualdad de oportunidades y la equidad entre niñas y niños? ¿Cómo cuáles?
14. ¿Se utiliza y se apoya el uso del lenguaje inclusivo de género tanto verbal y como escrito en este Centro Educativo?
15. ¿Qué hace usted para velar por el correcto uso del lenguaje inclusivo de género?

AGRADECER Y TERMINAR LA ENTREVISTA

¹ Las acciones afirmativas son estrategias destinadas a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquella discriminación que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas.

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LAS INTERACCIONES EN EL CENTRO EDUCATIVO

INSTRUCCIONES:

1. La observación no participante constituye una técnica para recoger evidencias importantes acerca de los discursos y las prácticas cotidianas que se generan en el quehacer del centro educativo, por parte de las diversas poblaciones, esto es, docentes, personal administrativo, estudiantes.
2. Deberá ser llevada a cabo por una persona con conocimiento de la técnica y con conocimientos básicos en género y educación. Se aplicará a los grupos del I Ciclo, aportando información de las dinámicas institucionales que permiten complementar y triangular los datos recopilados con los cuestionarios del II ciclo y la entrevista a la persona responsable de la Dirección.
3. Esta técnica requiere el desarrollo de acciones previas, denominadas “negociación de entrada” para lograr los permisos respectivos, pero sobre todo para generar una buena disposición del personal docente a cargo de las diferentes aulas del I ciclo. También es importante la colaboración de otro personal del Centro Educativo como: conserjes, encargadas de comedor, personal de seguridad, entre otros.
4. La aplicación de esta técnica implica dedicar, al menos, un día laboral completo, de acuerdo con el horario institucional para recopilar evidencias de acciones previstas y no previstas, acontecimientos, actuaciones y discursos relacionados con el manejo del enfoque de género, especialmente, al interior de las aulas. Esto último requiere observar un período completo, incluyendo el tiempo de recreo y la visita al comedor, y algunas dinámicas intra-aula.
5. Es importante que la persona que realiza la observación no esté vinculada directamente con el desarrollo o acompañamiento al Proyecto Escuelas IEG en el centro educativo. En este sentido, podría ser la misma persona que realiza la entrevista a la Dirección.
6. La persona que realice la observación deberá entregar los resultados al equipo coordinador del proyecto en el centro educativo de manera clara y ordenada para su posterior análisis.

Centro Educativo: _____

Lugar _____ Grados observados: _____

Fecha _____ Hora de inicio _____ Hora de finalización _____

No. de estudiantes: _____ Niños: _____ Niñas: _____

Sexo del/ la docente _____

ESCALA SEGÚN FRECUENCIA:

0: Nula (0 veces). 1: Baja (1 o 2 veces). 2: Mediana (3 o 4 veces). 3: Alta (5 o más veces).

a. En el aula

EXPRESIONES/INTERACCIONES	0	1	2	3
Niños y niñas utilizan lenguaje sexista para comunicarse				
Niños y niñas se dicen apodos, bromas o calificativos ofensivos				
Se evidencian situaciones de agresión entre niños-niños o niñas-niñas				
Niños y niñas realizan diferentes actividades en grupos mixtos por iniciativa propia				
Niños y niñas muestran respeto y colaboración en las actividades de aprendizaje				
El o la docente utiliza lenguaje sexista para dirigirse a niños y niñas.				
El o la docente utiliza adjetivos sexistas para referirse a terceras personas				
El o la docente usa mensajes basados en estereotipos de género				
Las niñas reciben mayor atención por parte del o la docente				
Los niños participan con mayor frecuencia en las actividades de la clase				
Los niños toman la palabra sin que se les haya cedido				
A los niños se les da más la palabra				
A las niñas se les corrige más				
A los niños se les llama la atención por su comportamiento				
A las niñas se les felicita por su rendimiento académico y cumplimiento de tareas				
Se promueve la integración de grupos mixtos para el trabajo colaborativo				
Se promueve la equidad en las exposiciones de los trabajos				

Anotar los motivos por las llamadas de atención:

Niños: _____

Niñas: _____

Frases que se utilizan para llamar la atención de:

Niñas: _____

Niños _____

Describir las estrategias que utiliza el o la docente para promover relaciones equitativas entre niñas y niños:

Anotar elementos del aula relacionados con la equidad de género:

Elementos	Positivos	Negativos
Organización del mobiliario		
Decoración de las áreas		
Materiales didácticos		
Otros		

b. Roles e interrelaciones en el comedor escolar

Actoras(es)	Roles	Interrelaciones
Servidora doméstica		
Niñas		
Niños		
Docente		
Otros		

c. Dinámica de los recreos: Identificar situaciones, acciones, manifestaciones verbales y no verbales, y otro tipo de interacciones que muestren relaciones inequitativas de género.

	Docente-Docente	Niñas-Niños	Docentes-Niñas(os)
Situaciones			
Acciones			
Manifestaciones verbales y no verbales			
Otras interacciones			

- d. Identificar en otros espacios de relaciones e interacciones (actos cívicos, competencias deportivas, feria científica, concursos u otros), que reafirman la existencia de relaciones inequitativas de género.

	Docente-Docente	Niñas-Niños	Docente-Niñas(os)
Actos cívicos			
Competencias deportivas			
Feria científica			
Concursos			
Otros			

COMENTARIOS ADICIONALES:





