



Ministerio
de **Educación**

Guía

para la transversalización de la perspectiva de género
en la gestión operativa de la educación técnica en el Ecuador

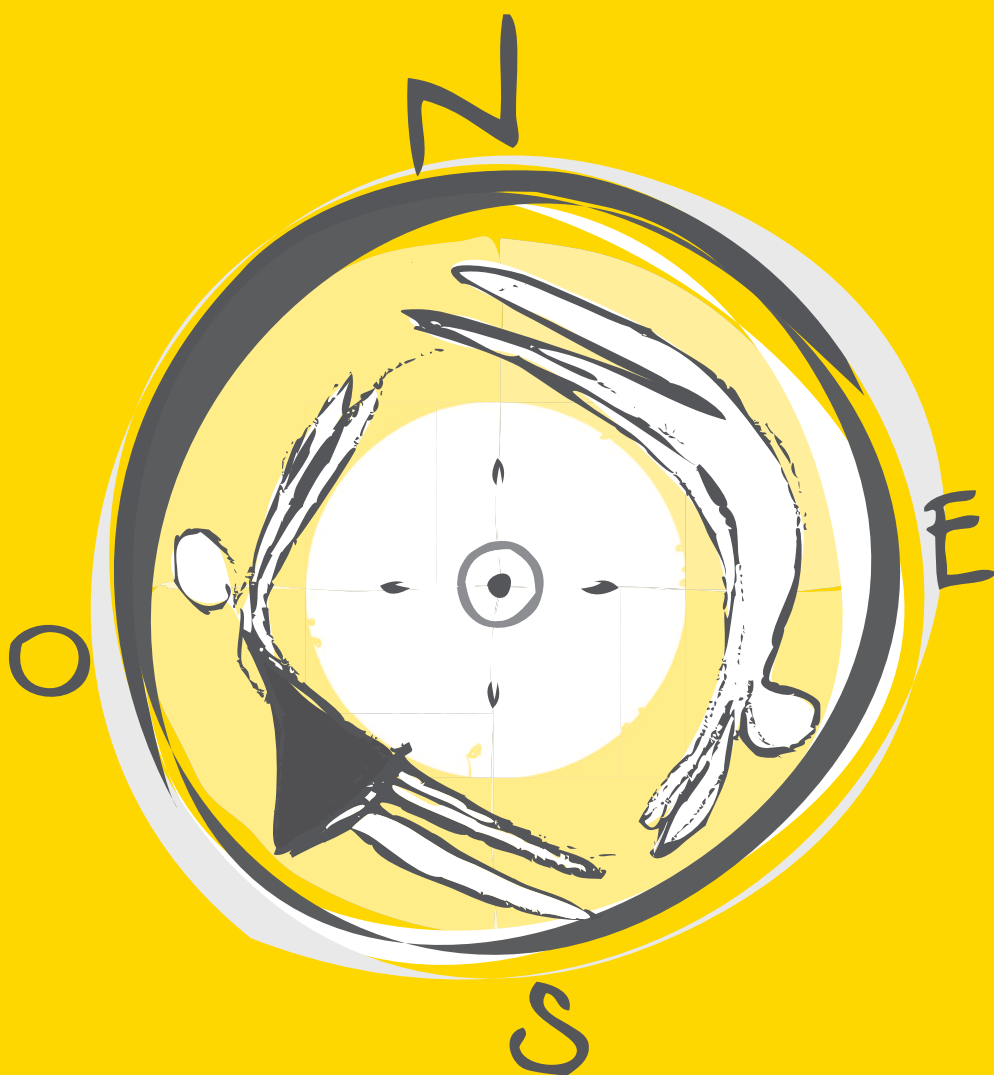




Ministerio
de Educación

Guía

para la transversalización de la perspectiva de género
en la gestión operativa de la educación técnica en el Ecuador



Créditos

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Rafael Correa Delgado

MINISTRO DE EDUCACIÓN

Augusto X. Espinosa Andrade

VICEMINISTRO DE EDUCACIÓN

Pablo Cevallos Rodríguez

VICEMINISTRO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Darío Rodríguez Rodríguez

SUBSECRETARIO DE COORDINACIÓN

EDUCATIVA

Freddy Peñafiel Larrea

DIRECTORA NACIONAL DE BACHILLERATO (E)

Patricia Abril Cruz

PROYECTO

Guía para la Transversalización de la Perspectiva de Género en la Gestión Operativa de la Educación Técnica en Ecuador

AUTORA – CONSULTORA

Amandine Gal

EQUIPO TÉCNICO-BACHILLERATO-MINEDUC

Patricia Abril Cruz

Rosa Aguirre Valencia

Danny Bermúdez Carrillo

EDUCACIÓN SIN FRONTERAS

Manel Ortega, Coordinador ESF Ecuador

Mar Baños, Responsable de Género ESF

ASOCIACIÓN FLAMENCA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y ASISTENCIA TÉCNICA VVOB

Wouter Van Damme

Programe Mannager VVOB

Evelien Masschelein

Coordinadora del Programa EFTP

Ilustraciones:

Paola Gómez Caicedo

Diseño e impresión:

Mantis Comunicación

mantis@mantis.com.ec

ISBN: 978-9942-07-468-3

Primera edición, septiembre de 2013
Ministerio de Educación del Ecuador
Amazonas N34-451 entre Juan Pablo Sáenz y Atahualpa
Quito, Ecuador
Tif. 1800 EDUCACIÓN

Se permite reproducir el material de esta publicación con la condición de citar la fuente.

DISTRIBUCIÓN GRATUITA – PROHIBIDA SU VENTA

ÍNDICE

1. Introducción	5
2. Antecedentes	9
3. Planteamiento del desafío	13
4. Justificación	17
5. Marco referencial	23
5.1. Marco teórico	
5.2. Marco conceptual	
6. Marco legal	41
7. Guía para la transversalización de la perspectiva de género en la gestión operativa de la educación técnica en Ecuador	45
8. Referencias bibliográficas	93
9. Anexos	97

SIGLAS

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

COBE: Consejo de Orientación y Bienestar Estudiantil.

CONAMU: Consejo Nacional de las Mujeres, Ecuador

DECE: Departamento de Consejería Estudiantil

ECOSOC: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

ENIPLA: Estrategia Nacional Intersectorial de Planificación Familiar y Prevención de Embarazos en Adolescente.

FAO: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

GAD: Gobierno Autónomo Descentralizado

GED: Género en Desarrollo

NNUU: Naciones Unidas

OEI: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONG: Organización No Gubernamental

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OPS: Organización Panamericana de la Salud

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

POA: Plan Operativo Anual

PTI: Plan de Transformación Institucional

RETEC: Estrategia de Reforma de la Educación Técnica en Ecuador implementada por el Ministerio de Educación del Ecuador y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo AECID.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.



Ministerio
de Educación

Introducción



1. Introducción

Este documento es el resultado de varios años de internalizar la necesidad y asumir la voluntad política desde el Ministerio de Educación, de mirar a la educación técnica desde la perspectiva del género, ejercicio que implica cambios múltiples, empezando por la manera en la que percibimos y entendemos la realidad. Se trata de un proceso de largo plazo y de profunda transformación, tanto interna como externa que genera increíbles resultados.

Gracias a esta guía, que integra la perspectiva de género dentro del modelo de gestión vigente en la educación técnica, los colegios pueden aplicar los descriptores desde la óptica de equidad entre mujeres y hombres.

1.1. ¿Cómo utilizar la guía?

Esta guía está compuesta por seis partes fundamentales. Posterior a esta introducción, en el **numeral 2**, se exponen los *antecedentes* que explican el contexto del documento. En el **numeral 3** se formula el *planteamiento del desafío*, compartiendo las conclusiones del diagnóstico realizado en los colegios que ofertan bachillerato técnico, con el objetivo de entender las dinámicas actuales de la educación técnica respecto al género. En el **numeral 4 de justificación** se precisa la importancia de esta guía que aporta tanto a la educación técnica como a la sociedad ecuatoriana. El **numeral 5 marco referencial** posibilita un mejor entendimiento de las teorías que sostienen la transversalización del género* en la educación técnica y de los conceptos clave. Por lo tanto, durante la lectura, las palabras marcadas con asterisco invitan a la persona lectora a conocer el significado del concepto explicitado. El **numeral 6 marco legal** muestra hasta qué punto el transversalizar el género en la educación técnica es una cuestión de derechos reconocidos tanto nacional como internacionalmente. Por lo tanto es un deber y un derecho constitucional que está instaurado como verdadera política de Estado. En el **numeral 7** se presenta la *guía concreta para la transversalización del enfoque de género* en el modelo de gestión operativa de la educación técnica*, en los treinta y cinco descriptores y desde la perspectiva de ejecución de los tres tipos de actores de la comunidad educativa: personal de la institución (autoridades, personal docente, personal administrativo y personal de servicios), estudiantes y representantes familiares. Las secciones de *aclaratoria* tienen por función guiar a la persona lectora en la comprensión y aplicación del descriptor en cuestión, desde la perspectiva de género.

En la parte final se indican tanto las referencias bibliográficas como los anexos.

En toda la guía los conceptos de mayor complejidad están marcado con un *, y estos se encuentran explicado en el apartado 5.2 Marco Conceptual.

1.2. ¿A quién se dirige esta guía?

A todas las personas responsables de participar en la aplicación de la gestión de los colegios que ofertan bachillerato técnico, como al conjunto de la comunidad educativa interesada en trabajar en estos centros educativos, con una perspectiva de género.



Ministerio
de Educación

Antecedentes



2. Antecedentes

El Ministerio de Educación está transversalizando la perspectiva de género* en sus políticas, programas y competencias y, en particular, en la gestión diseñada para la educación técnica del país, a fin de cumplir con el mandato de la Constitución del Ecuador que exige institucionalizar el enfoque de género en la práctica cotidiana de una educación incluyente y equitativa. En efecto, solo este tipo de educación corresponde a la sociedad del Buen Vivir, posibilita superar los prejuicios sociales y culturales que aún persisten y que limitan la participación de las mujeres en ciertas carreras técnicas, consideradas tradicionalmente masculinas, y, a la inversa, permite el desarrollo adecuado de una convivencia educativa mixta.

Desde esta óptica, el Ministerio de Educación con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), en el marco del proyecto de Consolidación RETEC, contrataron en julio de 2007 a las consultoras en género Viviana Maldonado y Sonia Estrella, y designaron a dos funcionarios del Ministerio como contrapartes de las mismas. Entre septiembre y octubre de 2007, el equipo técnico del CONAMU y del Ministerio de Educación realizó el levantamiento de información en varios establecimientos de educación técnica del país, con el objetivo de disponer de un diagnóstico de la situación de género a nivel de la educación técnica nacional.

Para dar seguimiento al trabajo realizado y en la perspectiva de la elaboración de la *Guía de transversalización de la perspectiva de género* en la gestión operativa de la educación técnica en el Ecuador*, el Ministerio de Educación, en coordinación con la ONG española Educación Sin Fronteras, organizó el taller *Construcción de la propuesta de transversalización del enfoque de género* en la educación técnica* que se desarrolló del 11 al 15 de abril de 2011, en la ciudad de Loja, con la participación de docentes de colegios que ofertan bachillerato técnico, especialistas en género, funcionarios y funcionarias del Ministerio de Educación, y otras instituciones privadas cooperantes con esta cartera de Estado, cuyo aporte enriqueció la propuesta pues se plantearon algunos lineamientos estructurales. En octubre 2011 se contrató una segunda consultoría de género para la elaboración de esta guía, posteriormente a la realización de una nueva investigación de campo que comprendió la aplicación de una encuesta en todo el país con visitas a varios colegios y el desarrollo de seis talleres en los que participó el personal educativo de diferentes establecimientos técnicos. Este documento es el fruto del trabajo colectivo realizado en los últimos años.



Ministerio
de Educación

Planteamiento del Desafío




3. Planteamiento del desafío

La investigación de campo realizada entre octubre de 2011 y marzo de 2012 ha permitido compilar información cuantitativa y cualitativa diversa para configurar un nuevo diagnóstico, mediante la aplicación de una metodología con enfoque participativo.

El resultado de este trabajo permite destacar los puntos más relevantes que caracterizan a la situación actual de la educación técnica desde una perspectiva de género* en el país. De los datos y análisis se concluye lo siguiente:

1. Si bien es cierto que en la educación técnica en el Ecuador nunca se prohibió oficialmente a los colegios ser mixtos, todavía existe una cultura que no solamente divide tradicionalmente las carreras para hombres y las carreras para mujeres sino que los colegios todavía ofrecen figuras profesionales cargadas de estereotipos de género* *más de hombres o más de mujeres*. En consecuencia, los resultados confirman la división sexual del trabajo* en la que las mujeres están mayoritariamente representadas en el sector del mercado de trabajo que brinda servicios (sector terciario de la economía), en tanto que su participación en los sectores agropecuario e industrial es limitado.
2. Existe una persistencia y predominio de estereotipos y creencias sobre género en el personal de las instituciones educativas, en estudiantes y en representantes familiares, tal vez de manera más acentuada en este último grupo. Muestra de ello es la utilización de determinados adjetivos para referirse a lo femenino desde la pasividad y a lo masculino desde lo activo, revelando la permanencia de modelos hegemónicos de feminidad y de masculinidad.
3. Esta situación genera actitudes y expectativas diferentes desde el personal educativo hacia el grupo estudiantil en función de su sexo, lo que propicia una estructuración de discriminaciones casi imperceptibles o situaciones problemáticas.
4. Los actos de violencia identificados en los colegios por las personas entrevistadas son más masculinos que femeninos: las violencias provienen de los hombres en contra de los hombres o de las mujeres. Es preocupante el porcentaje de violencia más aún al saber que no todos los casos se denuncian y entre ellos, muy especialmente, los de violencia sexual.
5. Pese a que en las instituciones educativas se habla de salud sexual y reproductiva, existe una clara necesidad de profundizar en esos temas desde una perspectiva de género*. El personal educativo necesita recibir más orientación para el tratamiento práctico, principalmente en los temas de diversidad sexual y menstruación.
6. Las mujeres integran espacios de poder y decisión, sin embargo, el porcentaje sigue siendo menor que el de los hombres y no siempre las mujeres logran un rol protagónico.

- 
7. Existen manifestaciones de discriminación de género entre estudiantes, entre personal educativo, entre personal educativo y estudiantes, y entre personal educativo y representantes familiares. Sin embargo, los grupos encuestados que sí perciben el problema en la sociedad, no lo ven tan claramente en el colegio y no se han percatado de que existe o cómo se manifiesta.
 8. La alternabilidad de autoridades en las instituciones educativas puede representar una amenaza para el proceso de transversalización del enfoque de género* porque se trata de un proceso de cambio de mentalidad a largo plazo. Por lo tanto no se lo puede enfocar solamente en el rectorado, sino que requiere un fuerte soporte de base desde el personal educativo y estudiantes. Además sería estratégico formar un grupo de representantes familiares plenamente comprometidos con el proceso, que impulse y haga el seguimiento del mismo.
 9. Existe una buena disposición general respecto del proceso de transversalización de la perspectiva de género*, en tanto se considera útil trabajar para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 10. El proceso de transversalización de género* que impulsa el Ministerio de Educación constituye el pilar fundamental para su logro. Debido a la resistencia inconsciente que puede generar el tema en las y los actores es imprescindible contar con políticas públicas transversales en el ámbito educativo.



Ministerio
de Educación

Justificación



4. Justificación

“El reto de las políticas públicas en los tiempos modernos consiste en construir escenarios para el desarrollo de las potencialidades humanas de mujeres y hombres”.

Leonardo García, 2009

Las dinámicas globales y regionales contemporáneas exigen nuevas perspectivas para el abordaje, reconocimiento y transformación de las realidades locales en materia de igualdad y equidad entre los géneros, con la idea de contribuir a la superación de prejuicios sociales y culturales que limitan el desarrollo y la participación de las mujeres en ciertas áreas consideradas de pertinencia de los hombres y viceversa. Igualmente es imperativo abordar el tema de género como práctica cotidiana en el marco de una educación inclusiva y equitativa, desde el reconocimiento de la diversidad y los derechos humanos* como condición para la construcción de una sociedad y un ambiente escolar que articule equidad entre los géneros.

En este sentido, acompañar el proceso de formación y de transformación de todo ser humano implica compartir y volver a definir numerosos valores y principios, a la luz de diversos instrumentos internacionales y locales como la Carta de los Derechos Humanos* y la Constitución Nacional. Por ello, el reconocer el derecho a la igualdad de oportunidades y la interdependencia entre las personas es fundamental y urgente para el desarrollo del país, de tal manera que la formación de sujetos de derechos (hombres y mujeres) permite observar, preguntar, deshacer, construir y transformar las estructuras de poder dentro y fuera del sistema educativo en correlación a la configuración de las identidades genéricas, las prácticas sexuales y el ejercicio de la ciudadanía*. Así, la educación articulada orgánicamente con un enfoque de derechos asume la formación crítica de seres con capacidad de dimensionar las complejas relaciones sociales y aportar al desarrollo integral.

En la actualidad, la tendencia más común a nivel mundial es el relacionamiento con las y los demás desde la verticalidad, la jerarquía, la dominación (sea por el origen étnico, la identidad de género, la orientación sexual, la clase social, etc.). En esta perspectiva, una de las dominaciones más profundas que conoce nuestra humanidad es la masculina que tiene numerosas formas de expresión, cada una de ellas con su carga de dolor, sufrimiento y ostracismo tanto para las mujeres como para los hombres. Por ello es necesario intervenir potenciando la concienciación, tanto del grupo estudiantil como del personal educativo, sobre estas problemáticas y contribuir al desarrollo de valores que contrarresten las actitudes y costumbres sociales dominantes como son la desigualdad, el sexismo, el individualismo y otras que han causado varios de los problemas más graves de nuestra sociedad actual. A partir de esta constatación, pretendemos establecer más horizontalidad cada día, cuestionando las normas establecidas que nos hacen daño como seres humanos y construyendo otros modelos de feminidades y de masculinidades más significativos. En ese proceso, educar con perspectiva de género* es fundamental.

Género y educación es un tema que ha dado lugar a varias investigaciones en las últimas décadas. Para algunas autoras y autores, la escuela mixta constituye una de las revoluciones pedagógicas más profundas del siglo XX. A nivel jurídico y político, se trata de una condición imprescindible para todo país que ha elegido el camino de la democracia, pues esa convivencia mixta traduce en el campo escolar la aplicación del principio de igualdad expresado en las constituciones y establece además la afirmación tanto del derecho al conocimiento para cualquier persona, independientemente de su sexo, como del derecho a elegir y ejercer una profesión libremente.

Si bien no quedan dudas acerca de que el ámbito escolar mixto constituye un avance democrático incontestable, existe, sin embargo, cierta ambigüedad en cuanto a su aplicación. En el caso de la educación técnica en el Ecuador, por ejemplo, nunca se prohibió oficialmente a los colegios ser mixtos; no obstante, solo desde hace tres décadas atrás aproximadamente se empezó a ver efectivamente el ingreso de algunas mujeres a las carreras técnicas tradicionalmente masculinas o viceversa. Erika Espinoza, actualmente profesora de electrónica del Instituto Central Técnico de Quito, nos cuenta su experiencia cuando ingresó como primera mujer a este plantel en 1975:

“Me veían como un bicho raro. No se adaptaban a ver a una mujer. En esa época daban educación sexual pero muy básica. Al principio, le hacen sentir a uno que no quieren a una mujer en el grupo, sobre todo en educación física; allí tuve dificultades a pesar de que yo era seleccionada nacional de judo. Un profesor de educación física me hizo perder el año. Otro profesor machista decía ‘las mujeres qué hacen aquí, deberían estar en la cocina’”. *(Entrevista a Erika Espinoza, octubre 2011, Instituto Superior Central Técnico de Quito).*


Convivir desde el respeto mutuo hacia el otro sexo todavía constituye un reto de todos los días. Como se puede ver, la igualdad de principios puede entrar en conflicto con algunas prácticas del profesorado o del personal educativo en su conjunto, así como de las y los estudiantes. Hasta factores como la infraestructura deben ser pensados desde una perspectiva de género*.

“Tuvieron que cambiar las infraestructuras. No había baños para mujeres, entonces íbamos a los baños en la secretaría. Hace 15 años ubicaron a las chicas detrás de ese edificio, dándoles un espacio propio”. *(Entrevista a Erika Espinoza, octubre 2011, Instituto Superior Central Técnico de Quito)*

Se trata de lograr un cambio profundo de mentalidad para luego obtener un cambio de actitudes. Entonces, el desafío es tanto mundial como nacional: se trata de pasar de la educación mixta a una educación verdaderamente no sexista.

Así, educar hacia la igualdad es fundamental para sembrar en las nuevas generaciones la necesidad de construir relaciones desde la complementariedad*, el respeto y el compartir armónico.

Para lograr este resultado es de gran importancia transversalizar la perspectiva de género*, a fin de integrar en todos los ámbitos de participación a las y los agentes del sistema educativo en el desarrollo, incorporación y sostenibilidad de una perspectiva de género,



como práctica cotidiana de una educación inclusiva y equitativa que corresponde a la sociedad del Buen Vivir.

El propósito de este documento es presentar estrategias de acción para superar los principales obstáculos y problemas que dificultan el desarrollo de una cultura de género basada en la igualdad, en el contexto de la educación técnica del país, y responder a las necesidades reales que existen en los distintos establecimientos educativos. Ese es el motivo que impulsa a presentar esta guía que transversaliza la perspectiva de género* dentro de la gestión de la educación técnica.



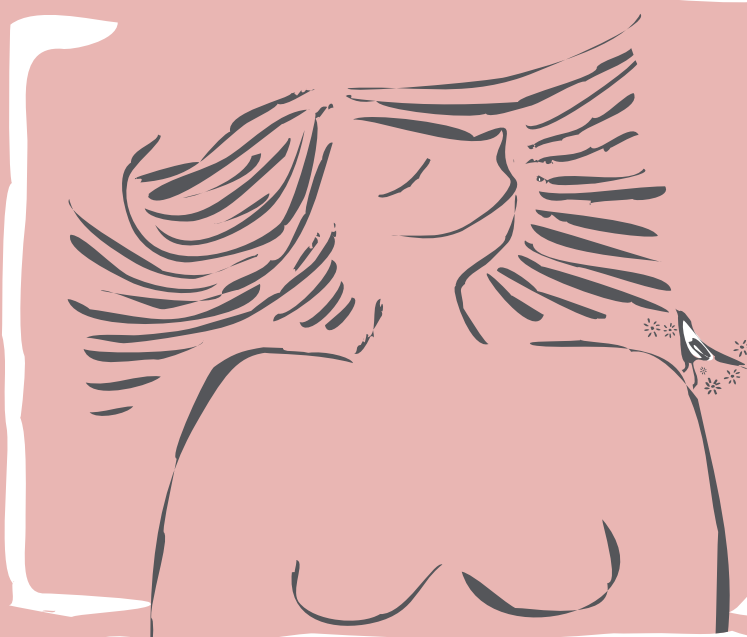
Ministerio
de Educación

Marco Referencial



5. Marco referencial: marco teórico y conceptual

Pese a que cada día se usa más el género como categoría de análisis, tanto a nivel nacional como internacional, y que se lo transversaliza en todos los ámbitos, queda la profunda necesidad de aclarar lo que esto significa e implica. En esta parte, explicaremos lo que se entiende por género y transversalización de la perspectiva de género*, contextualizando estos conceptos dentro de la educación técnica. Esto, en el marco referencial que contempla teorías y conceptos.



Marco Teórico

5.1. Marco Teórico

5.1.1. El género como categoría de análisis

Tomada de la traducción española del término inglés *gender*, la apelación al género como categoría conceptual aparece en la década de los años 80 y establece una distinción clara con el significante *sexo*: mientras los sexos son determinados por características biológicas, el género, en cambio, es una construcción sociocultural e histórica definida por la sociedad que predetermina las actividades, estatutos, características psicológicas, etc. En este sentido, podemos definirlo como aquellos roles, tareas y responsabilidades que desempeñan hombres y mujeres en una colectividad determinada. Radicado en lo más profundo de la sociedad, el género se funde en vínculos culturales, normativos, sociales, económicos y políticos, y se trata del conjunto de diferenciaciones (actividades, roles, poderes, etc.) entre hombres y mujeres, que son producidos por la sociedad en la que viven. Dicho de otro modo, el género constituye aquello que socio culturalmente diferencia a hombres y mujeres, en términos de sus roles sociales.

Es importante destacar que las relaciones de género estructuran de forma invisible todas las relaciones sociales entre hombres y mujeres, respondiendo a cuatro características principales. En primer lugar, *las relaciones sociales de género dependen del contexto*, al contrario de las diferencias biológicas entre los sexos. Consecuentemente, varían según el país, las regiones, las estructuras sociales, etc. Operan omnipresentes en todos los campos, tanto en la escena pública como en la escena privada. En segundo lugar, *no son fijas* sino que siguen las dinámicas de la sociedad en términos de transformaciones y evoluciones económicas, jurídicas, políticas y otras, algunas de las cuales son deseadas ya que favorecen la igualdad. Por ejemplo, muchos países han decidido eliminar las cláusulas discriminatorias de sus legislaciones. En tercer lugar, *las relaciones de género se mezclan con otro tipo de relaciones sociales*. Esto quiere decir que las mujeres no son todas iguales, como tampoco lo son los hombres, sino que las diferencias de edad, clase social, origen étnico, religión, e incluso distintas capacidades (físicas y psíquicas) determinan las actividades, responsabilidades, estatutos, oportunidades y coacciones que deben afrontar.

Por último, *las relaciones de género están atravesadas por relaciones de poder*, ya sean privadas (familia, amigos, etc.) o públicas (religión, escuela, mercado del trabajo, etc.), y las instituciones reflejan y perpetúan relaciones sociales hombres-mujeres desiguales. El género, en ese sentido, se refiere a un sistema de organización social que otorga mayor poder y estatus a los hombres, como las cifras a nivel mundial lo demuestran (ver anexo 1). Es importante entender que todo el orden social se fundamenta en una división omnipresente entre ambos sexos, siempre en beneficio de lo masculino, sea la división sexual del trabajo* o la estructuración del espacio como, por ejemplo, el hecho que tradicionalmente los lugares públicos están dedicados a los hombres, en tanto que el hogar lo es a las mujeres. La diferencia biológica entre ambos sexos sirve de justificación natural a la diferencia socialmente construida entre los géneros, jerarquizada y discriminatoria, lo que parece de hecho totalmente “natural”. Esta diferenciación opuesta entre los sexos se desarrolla de manera activa y sistemática. Según Pierre Bourdieu¹, la construcción del orden masculino -dominante, noble, activo, puro- se realiza en oposición al orden femenino -dominado, inferior, pasivo, impuro-, y se impone con violencia. En resumen podemos dar la definición siguiente del género:

“Una categoría que otorga diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres, adquiridas y construidas en el seno de la sociedad. Al ser el género una construcción social, es cambiante y específica en cada sociedad o entorno cultural; permite enriquecer el análisis histórico, cultural y filosófico. La visión de esta temática faculta analizar la naturaleza del conocimiento y los diferentes discursos y prácticas que se han construido acerca de lo masculino y lo femenino, interpretarlas y comprender su significado”. (Sistematización del taller “Construcción de la propuesta de transversalización del enfoque de género, Loja 2011).

1 BOURDIEU, Pierre, La dominación masculina, traducido por Joaquín Jordá. Editorial Anagrama, España, 2000, segunda edición, pp.159.

Este sistema de normas sociales acerca de lo que debe ser un hombre o una mujer se traduce en estereotipos de género* que producen discriminaciones múltiples.

5.1.2. Mandatos sociales de género

Este poder simbólico es una fuerza invisible que rige un inconsciente colectivo, condicionando a las personas a cumplir con los roles asignados en función del sexo y comprometiéndolas a hacer perdurar el orden establecido (Montesino, 2007).

El responder a las normas sociales de masculinidad o de feminidad pasa incluso por la gestión de sus propios cuerpos (la manera de caminar, el uso de la mirada, etc.) como de su sexualidad. De manera tácita existe un omnipresente recordatorio moral de los roles y papeles que tienen los hombres y las mujeres dentro de la sociedad: las mujeres tradicionalmente son educadas desde muy temprana edad a la resignación, al silencio, a la sumisión o a servir a los hombres con su cuerpo por la protección y reproducción de su capital social y simbólico. Así, las mujeres son tradicionalmente percibidas como un objeto simbólico de intercambio que constituye la reputación masculina o el capital simbólico de la familia (hermanos, padres) así como del esposo.

Los hombres, por su parte, deben responder de la misma manera a las normas de los dominantes, siendo “un verdadero hombre”. Están en la obligación social de afirmar en cada circunstancia su virilidad para conservar su “honor”, al contrario de la mujer que solo puede defenderlo o perderlo. Sin embargo, la virilidad, entendida como *capacidad reproductiva sexual y social*, se expresa de manera violenta (pelea, venganza, etc.) y debe ser validada por los otros “verdaderos hombres”. Este concepto es producido para los hombres en contra de la feminidad, dado que si la mujer es debilidad, el hombre es fuerza; y si las virtudes de las mujeres son virginidad y fidelidad, las de los hombres son gloria y honor.

Esa voluntad de dominación se expresa por el miedo que tienen muchos hombres de ser excluidos del orden masculino y, por consiguiente, de caer en el orden femenino, lo que genera una reafirmación y valorización constante de dichas cualidades viriles, con la intención objetiva de negar la parte femenina en los hombres. Las violencias aparecen entonces como una herramienta legítima para mantenerse en el poder e incluso están tan naturalizadas que no son percibidas como tales.

Si se habla de privilegios sociales atribuidos a los hombres por el hecho de ser hombres, también la categoría del género, analizando la construcción del modelo hegemónico de masculinidad, reconoce las implicaciones negativas de ese modelo para ellos.

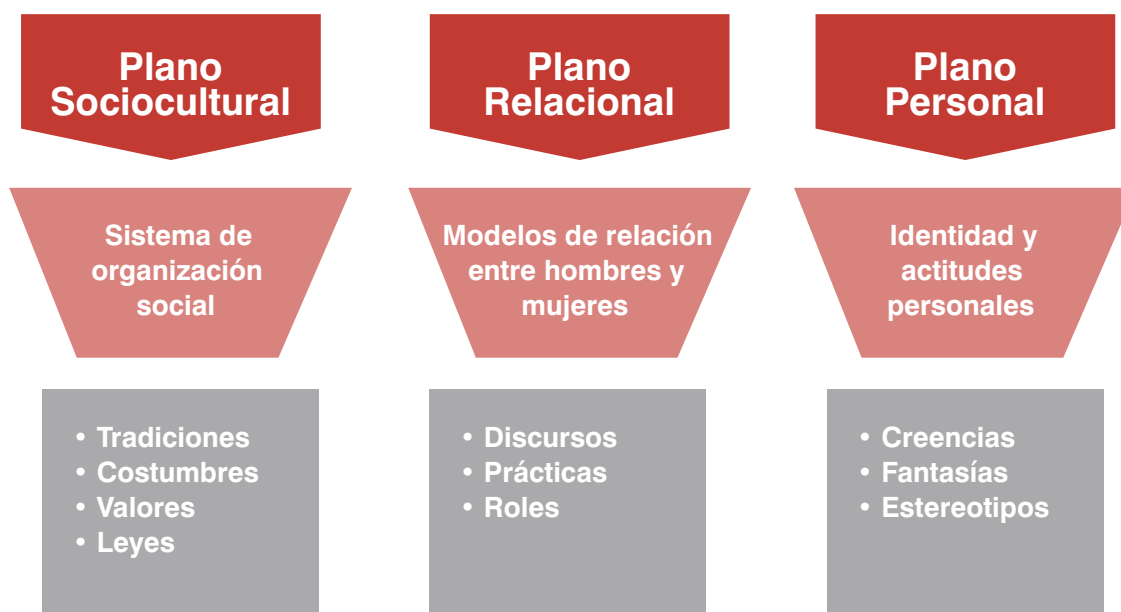
5.1.3. Trabajar con perspectiva de género*

Intentar modificar estas relaciones e implementar la igualdad, siempre entendida como la igualdad de derechos y de oportunidades, es percibido muchas veces como una amenaza hacia las tradiciones y la cultura de los países, aunque, en realidad, es el camino hacia la construcción de una sociedad más armoniosa y equitativa.

Concretamente, trabajar desde la perspectiva de género* significa considerar el conjunto de las características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas de manera diferente respecto al sexo, con el fin de analizar la estructuración de las relaciones hombres-mujeres en un contexto determinado. Además, permite evidenciar las variadas expresiones de discriminación y proponer acciones para corregirlas. Ayudándonos de la siguiente figura realizada por Crawford (2006)², podemos ver gráficamente las dimensiones que intervienen en la construcción de género y que deben ser tomadas en cuenta a la hora de trabajar con perspectiva de género*.

FIGURA I. Modelo sociocultural de género

¿Cómo se hace género? (Doing Gender)



De acuerdo al diagrama, es necesario considerar el plano sociocultural, el plano relacional y el plano personal en los colegios que ofertan bachillerato técnico.

² in Revista de Educación 355, "Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad", mayo-agosto 2011, pp. 521-546 Universidad de Sevilla España.

Por otra parte, al cuestionar temas tan profundamente internalizados por las personas, sabemos que la *apropiación de la cultura de igualdad* (CASTELLS 1998)³ es un proceso que lleva tiempo y que genera legitimación, resistencia y proyección.

5.1.4. Transversalizar la perspectiva de género*

La idea de integrar todo lo relativo al género en las políticas, planes, programas y proyectos desarrollados por las organizaciones, representa una estrategia global para promover la igualdad entre mujeres y hombres, como recoge originalmente la Plataforma de Acción promovida en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín, China, en 1995.

En esta línea, adoptamos el enfoque del *género en el desarrollo* (GED), impulsado por el sistema de Naciones Unidas, como referente conceptual y de manera complementaria adoptamos el concepto de transversalización de la perspectiva de género* que definió en julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en los siguientes términos:

“Transversalizar la perspectiva de género* es el proceso de valorar las implicaciones que tienen para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”. (Economic and Social Council ECOSOC. NNUU, 1997).

La transversalidad busca transformar, en principio, las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres. No se trata, como se resaltó en la encuesta⁴ aplicada en 2012 dentro del diagnóstico, de realizar acciones que no favorecen a los hombres y en beneficio único de las mujeres, sino que se plantea la revisión y la reestructuración de la gestión de la educación técnica para que, tanto mujeres como hombres, gocen de los mismos derechos y oportunidades como seres humanos.

3 Citado en Revista de Educación 355, “Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad”, mayo-agosto 2011, pp. 521-546 Universidad de Sevilla España.

4 Ver *Diagnóstico de la educación técnica desde una perspectiva de género 2012 Documento interno* Ministerio de Educación.

5.1.5. Estereotipos de género* y uso no sexista del lenguaje

Según la profesora Nicole Mosconi⁵, entendemos por estereotipos de género* lo siguiente:

“El estereotipo es una opinión ya establecida, una representación fija, caricatural en cuanto a un grupo social. Los estereotipos de género* son esas creencias caricaturales respecto a los grupos femeninos y masculinos que contribuyen a la desvalorización del grupo femenino y a la valorización del grupo masculino, de acuerdo al orden social desigual entre los sexos. Por lo general, esos procesos son invisibles, las y los psicólogos hablan de “cognición social implícita”. La psicología social ha mostrado que esos estereotipos, integrados desde la pequeña infancia, actúan sobre cada quien y determinan nuestras esperas, nuestros juzgamientos y nuestras conductas. Eso es verdad en particular en cuanto a la niñez y al alumnado”.

Así mismo, los trabajos realizados para detectar las formas de sexismo que todavía subsisten en la educación inciden, en general, en la existencia de estereotipos de género* en el material didáctico propuesto al estudiante, que genera un currículo oculto* discriminatorio.

Existe un androcentrismo* en el lenguaje que no se puede negar: el predominio gramatical de la forma masculina sobre la forma femenina es una construcción socio histórica, como lo es el uso del significante *hombre* para designar el conjunto de la humanidad. Según UNESCO, “en un contexto concreto, evoca primero los individuos de sexo masculino, y solo después a las mujeres”.

Al contrario, el uso no sexista del lenguaje permite abrir nuevos horizontes y crear relaciones desde la equidad y el respeto. Así, por ejemplo, el hecho de feminizar las profesiones que hasta hoy día están masculinizadas podría transformar nuestros esquemas de percepción. Hablar de médica, de diputada, de abogada o de presidenta de la República visibiliza posibilidades efectivas de que una mujer acceda a los cargos y así como también permite que las niñas puedan proyectarse e imaginarse a futuro en esos roles. La célebre frase de Mahatma Gandhi nos muestra hasta qué punto todo está relacionado y que el lenguaje constituye un instrumento poderoso que construye y significa nuestras realidades:

“Cuida tus pensamientos porque se volverán palabras. Cuida tus palabras, se volverán actos. Cuida tus actos, se harán costumbres. Cuida tus costumbres porque forjarán tu carácter. Cuida tu carácter porque formará tu destino, y tu destino será tu vida”.

De este modo, cada persona está invitada con sus pensamientos, sus silencios y sus palabras a crear un mundo diferente:

⁵ MOSCONI Nicole, « *Genre et pratiques scolaires : comment éduquer à l'égalité ?* » professeure émérite de l'université Paris X, spécialiste de sciences de l'éducation, membre du Centre de recherche éducation et formation (CREF), équipe «Genre, savoir, éducation», Francia. <http://eduscol.education.fr/pid23262-cid47788/-egalite-filles-garcons-a-l-ecole-realites-et-perspectives-actes.html> página consultada en enero 2012 (traducción propia).

“Cambiar el lenguaje es parte del proceso de cambiar el mundo. La relación lenguaje-pensamiento-mundo es una relación dialéctica, procesal, contradictoria. Es claro que la superación del discurso machista, como superación de cualquier discurso autoritario, exige o nos exige la necesidad de, paralelamente al nuevo discurso, democrático, antidiscriminatorio, empeñarnos en prácticas también democráticas”. Paulo Freire, *Pedagogía de la esperanza*.

5.1.6. Educar en la igualdad: la coeducación

El término *coeducación** es utilizado comúnmente para referirse a la educación conjunta de dos o más grupos de población netamente distintos. Según Marina Subirats Martori⁶, aún cuando ha sido a veces aplicado a la educación conjunta de grupos formados sobre la base de características de diversos tipos —clase social, etnia, entre otros—, su uso habitual hace referencia a la educación conjunta de dos colectivos humanos específicos: hombres y mujeres. Según ella, es fundamental contemplar lo siguiente:

“En un momento en que el acceso de la mujer a todos los niveles de enseñanza ha hecho de la escuela mixta una realidad mayoritaria, hay que preguntarse si su implantación formal ha supuesto también la superación de los presupuestos que justificaban las diferencias educativas vigentes hasta una etapa histórica muy reciente, o si, contrariamente y bajo esta apariencia de igualdad, se continúa tratando a unos y otras de manera distinta, porque en el fondo no han cambiado las expectativas educativas en relación a la adopción de roles diferenciados según el sexo”. (SUBIRATS MARTORI 1994)⁷.

La autora también expone la necesidad de pasar de la escuela mixta a la escuela no sexista. Esto, porque la escuela mixta no ha conseguido la igualdad en la educación de hombres y mujeres. Para alcanzar una enseñanza realmente coeducativa hay que partir no solo de la igualdad de las personas, sino también de la integración de los modelos genéricos, es decir, hay que facilitar el acceso de las jóvenes a las profesiones que siguen siendo reductos masculinos, esencialmente las de carácter técnico, y hay que reforzar la propia seguridad en ellas mismas para que se sientan capaces de desempeñar un mayor papel en el ámbito público. Al mismo tiempo es necesario introducir en el currículum educativo y en las relaciones en el aula y/o espacio educativo un conjunto de saberes que han estado ausentes de las y los estudiantes, así como una mayor valoración de las actitudes y capacidades devaluadas hasta ahora, que deben ser convertidas en conductas a proponer tanto para las jóvenes como para los jóvenes. Un ejemplo sería que tanto hombres y mujeres después de un trabajo práctico de mecánica utilicen crema hidratante para el cuidado de las manos.

6 SUBIRATS MARTORI Marina (1994), “Conquistar la igualdad: la coeducación hoy”, Revista Iberoamericana de Educación, Número 6, Género y Educación Barcelona España, <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06a02.htm>, página consultada en marzo 2012.

7 Idem

5.1.7. La inserción laboral con perspectiva de género*

Hoy se sabe que las mujeres tienen mucho más acceso a niveles superiores de estudio y a carreras que fueron reservadas durante siglos a hombres como en el caso del Bachillerato Técnico. Sin embargo, se observa al nivel mundial una tendencia a encontrar dificultades en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer. Como lo precisa la profesora Nicole Mosconi⁸, las mujeres son más confrontadas al desempleo, a los empleos precarios, al tiempo parcial impuesto y, frecuentemente, mucho menos remuneradas. Además, el empleo de las mujeres se caracteriza por una concentración en el sector terciario así como un menor acceso a los cargos de decisión. Estas disparidades se explican por diferencias de género en los perfiles de formación inicial, marcadas por una menor presencia de jóvenes mujeres en las carreras científicas y tecnológicas generadoras de empleo.

En un estudio sobre el empleo público desde una mirada de género, realizado en el 2007 en el Ecuador, se ha podido confirmar estas tendencias señaladas. La autora, Amparo Armas Dávila visibiliza las famosas *brechas de género** en el mercado del trabajo, es decir, las discriminaciones y disparidades entre hombres y mujeres que siguen existiendo en el país.

“La teoría de género permite reconocer que el factor invisible que está en la base de los resultados de brechas de género* en el ingreso es la desvalorización cultural y económica del trabajo femenino, que subyace a los sistemas de valoración y remuneración en el mercado laboral, así como la existencia de patrones de discriminación sexista en los sistemas de selección, promoción y evaluación del mismo”. (ARMAS DAVILA, 2008⁹)

En este sentido, los colegios que ofertan bachillerato técnico son agentes imprescindibles y estratégicos para fortalecer la igualdad de género*, tanto en el ámbito educativo como en el sector laboral y favorecer el cambio necesario para la sociedad del Buen Vivir. Desde la base, cada centro educativo que trabaja con perspectiva de género* podría participar en la disminución de las famosas *brechas de género** en el mercado del trabajo y, más allá, en todos los ámbitos dado que se está formando a la nueva ciudadanía.

8 MOSCONI Nicole, « *Genre et pratiques scolaires : comment éduquer à l'égalité ?* » professeure émérite de l'université Paris X, spécialiste de sciences de l'éducation, membre du Centre de recherche éducation et formation (CREF), équipe «Genre, savoir, éducation», Francia. <http://eduscol.education.fr/pid23262-cid47788/-egalite-filles-garcons-a-l-ecole-realites-et-perspectives-actes.html> página consultada en enero 2012 (traducción propia).

9 Idem



Marco Conceptual

5.2. Marco Conceptual

En toda la guía los conceptos explicados en este apartado aparecen señalados con asterisco ().*

Acción afirmativa: este concepto hace referencia a aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o, idealmente, eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como las mujeres, algunos grupos étnicos o aquellos caracterizados por determinadas preferencias sexuales. Se pretende entonces aumentar la representación de estos, a través de un tratamiento preferencial para los mismos y de mecanismos de selección expresa y positivamente encaminados a estos propósitos.

De hecho, el artículo 11 de la Constitución del Ecuador, segundo numeral, tercer inciso, señala: “El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”.

Acoso sexual: consiste en insinuaciones sexuales molestas o en un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad de incomodar, desestabilizar a la persona víctima y de crear un ambiente de trabajo o de estudios intimidante, hostil, ofensivo o injurioso. Cabe citar los siguientes ejemplos de acoso sexual:

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Invitaciones comprometedoras.
- Petición de favores sexuales (puede ser un chantaje para las notas por ejemplo).
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.

Tanto las mujeres como los hombres pueden ser objeto de una agresión sexual en el trabajo o en los sitios de estudios. En promedio, 1 de cada 3 hombres y 2 de 3 de mujeres son víctimas. En un colegio pueden ser víctimas, por ejemplo, las estudiantes o las madres de familia. Por lo general, la persona que acosa sexualmente tiende a tener más poder simbólico que la víctima (del profesorado al estudiantado, de la autoridad al subalterno/a). El acoso sexual, además de ser una violación de derechos muy grave, puede tener consecuencias traumáticas y hasta dramáticas sobre la persona víctima, cuando se llega al suicidio, por ejemplo, y además perjudica a toda la institución.

Análisis de género: es una herramienta para examinar una situación y cada uno de sus componentes, teniendo en cuenta especialmente el componente género. El análisis de género nos permite visualizar dentro de un sistema las relaciones entre las mujeres y los hombres en cuanto a las relaciones de poder (quién toma la palabra, las decisiones). El objetivo de un análisis de género es detectar los ámbitos clave para una actuación en favor de la igualdad de género* y garantizar el conocimiento necesario para que estas actuaciones beneficien tanto a las mujeres como a los hombres. El análisis de género toma en consideración tres elementos fundamentales:

- **Roles** diferentes para cada sexo
- **Espacios** diferentes para cada sexo
- **Atributos** diferentes para cada sexo

Androcentrismo: es la visión del mundo en términos masculinos, la reconstrucción del universo desde una perspectiva masculina. El centro de todo es el varón. Las mujeres son objetos más que sujetos: se actúa sobre ellas, las mujeres no actúan. El varón es la referencia. Se trivializan los problemas y experiencias de las mujeres.

Brechas de género: permiten analizar las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier campo: en la educación, en el mercado de trabajo, entre otros, de acuerdo con las diferentes variables e indicadores que se utilizan para desagregar las diversas dimensiones del campo estudiado. Así, por ejemplo, en el mercado del trabajo tenemos brechas de género en cuanto al salario, al acceso a ciertos empleos o a cargos directivos, al tipo de contrato, etcétera. En otros términos es una herramienta que permite ver el alcance de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Comprensión del género en la familia: es en la familia donde la división del trabajo, la regulación de la sexualidad y la construcción social de los géneros se encuentran enraizadas. En este escenario se explican las diferencias de características entre hombres y mujeres, visibiliza la asignación de roles en función del sexo y permite entender que el género se aprende desde el nacimiento y nos enseña a comportarnos para ser percibidos como mujeres y hombres. Por lo tanto, la familia es considerada como el ámbito primario para la organización de las relaciones de género en la sociedad.

Conciencia de los temas de género: es la capacidad de percibir que las experiencias de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son diferentes, lo que a menudo implica desigualdades que pueden ser corregidas. Desarrollar la conciencia de los temas de género significa desarrollar la capacidad de percibir y conocer las diferencias y las necesidades propias de cada género, a fin de responder a aquellas. El riesgo de no tener conciencia de esos temas es, por ejemplo, empeorar la situación de las mujeres, además de repetir patrones de dominación y discriminación.

Ciudadanía: constituye la existencia legal, el conjunto de derechos y obligaciones reconocidos a todas las personas, traducidos en la capacidad de actuar e incidir en la vida comunitaria; el coexistir en sociedad. El ejercicio de la ciudadanía se refleja entonces en el nivel de acceso a los beneficios, la capacidad de decisión frente a las transformaciones sociales y el sentido de pertenencia o identidad que se genera en las personas por el hecho de participar, satisfacer sus requerimientos y sentirse escuchadas.



Currículo Oculto

Currículo oculto: es el que transmite una serie de pautas y valoraciones culturales diferenciadas por sexo, que influye en el futuro del perfil profesional, en la confianza y autovaloración, así como en sus motivaciones y expectativas de vida.

Las normas y estructuras que rigen el funcionamiento de la institución educativa, las costumbres, la distribución del aula, los lugares de recreo, los espacios de práctica técnica, los juegos, la forma de impartir educación física, los contenidos de programas, el material didáctico, la organización administrativa institucional, la actitud de la comunidad educativa hacia sus estudiantes, así como el modelo que representan las figuras de autoridad y

las relaciones entre los y las estudiantes constituyen algunos de los mecanismos para transmitir y reforzar los valores, normas y concepciones acerca de cómo deben ser y actuar hombres y mujeres.


Por otra parte, a pesar del buen rendimiento académico que obtienen las mujeres, en la mayoría de los casos esto no ha significado una mayor y mejor inserción en la vida social, política y económica del país. En consecuencia, una alta calificación de la población femenina no ha sido un factor que determina un mejoramiento de su calidad de vida.

La segmentación en la elección de carreras o especialidades técnicas se refleja de forma dispar para hombres y mujeres en la matrícula. Esto parece indicar que nuestro sistema educativo no ha dado respuesta efectiva a un sector amplio de mujeres, para quienes la educación ha dejado de ser un instrumento de movilidad social, en el sentido de asegurar acceso al trabajo y a una remuneración justa que concuerde con el nivel de formación alcanzado por esta población.

Coeducación: este término se utiliza comúnmente para referirse a la educación conjunta de dos o más grupos de población netamente distintos: pese a que a veces ha sido aplicado a la educación conjunta de grupos formados sobre la base de características de diversos tipos —clase social, etnia, etcétera—, su uso habitual hace referencia a la educación conjunta de dos colectivos humanos específicos: los hombres y las mujeres.

Complementariedad: la noción de complementariedad entre los sexos viene del tercer feminismo* o feminismo* de la complementariedad, que aparece luego del feminismo* de la igualdad y de la diferencia. Este último pretende conservar y ahondar en la defensa de la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, propia del primer feminismo*. No obstante, rompe con planteamientos antagónicos y dicotómicos. Así, por un lado destaca que la defensa de tal igualdad no debe implicar, necesariamente, un igualitarismo. Y por otro lado, busca hacer compatibles igualdad y diferencia, sin que ninguna de estas categorías lesione a la otra, criterio que llevó a hablar de equidad. El aporte de tal visión es tener siempre en consideración dos elementos estructurales comunes a ambos sexos: su dignidad intrínseca y su carácter interdependiente.

Derechos humanos: son los derechos reconocidos a todos los individuos de la especie humana, sin distinción de etnia, lugar de nacimiento, credo, sexo, género, edad, condición social, estado de salud, entre otros. Es el producto de la dinámica social, que ha visto necesario el generar procesos de construcción y concepciones e imaginarios. Los derechos humanos constituyeron la plataforma de lucha de la Revolución Francesa y en un primer momento abonaron el camino para el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y colocaron en el tapete de la discusión, la necesidad de visibilizar su existencia como seres autónomos, su aporte económico y social, el activismo político en la vida y transformación de los pueblos y su derecho a la autodeterminación, como cambios imprescindibles hacia la construcción de sociedades justas y solidarias.



División sexual del trabajo: en casi todas las sociedades, la división del trabajo se ha dado por la diferencia sexual entre hombres y mujeres, es decir que la asignación de tareas y funciones se distribuye de acuerdo al sexo. Esta distribución es vista de manera equivocada por la sociedad como un hecho natural.

En ese contexto, los hombres desempeñan cierto tipo de trabajos como la ingeniería, la construcción y la mecánica que están relacionados con características que la sociedad les ha atribuido a ellos como propias, es decir inteligentes y fuertes, por ejemplo. Estos trabajos son valorados por la sociedad porque producen ganancia monetaria y se realizan fuera de la casa.

En cambio, el trabajo de las mujeres se lo ha asociado con los sentimientos y las emociones, con lo rutinario y la atención a los demás; es señalado por la sociedad como natural a partir de la capacidad de las mujeres de parir, o sea del trabajo reproductivo.


Enfoque o perspectiva de género: es una estrategia social tendiente a visibilizar el sistema sexo-género para evidenciar condiciones de desigualdad y, en base a esto, trabajar hacia el logro de la equidad en las relaciones de género, fomentando el protagonismo e involucramiento de todas y todos los agentes de la comunidad educativa.

A través del enfoque de género es posible ver cómo las diferentes sociedades han jerarquizado lo masculino sobre lo femenino y han convertido la diferencia en desventaja, propiciando relaciones de dominación - subordinación entre los sexos, fortaleciendo las relaciones de poder.

Por lo tanto, no es una categoría que atañe exclusivamente a la situación de las mujeres, puesto que para conocer su situación necesariamente debemos remitirnos a la situación de los hombres. Se trata de comprender las esferas de lo masculino y lo femenino como espacios interdependientes.

El problema radica en que este imaginario se ha construido desde una posición jerárquica y de dominio del sexo masculino sobre el femenino y no desde la complementariedad* que rescata la diferencia entre hombres y mujeres.

Enfoque de género como categoría de análisis: género es una categoría analítica que nos permite comprender las relaciones entre los sexos como construcción social, cultural e histórica. Se trata de una categoría eminentemente relacional y crítica que abarca el análisis de las identidades, perspectivas y relaciones entre mujeres y hombres, entre mujeres y mujeres y entre hombres y hombres. A través de esta categoría es posible ver cómo diferentes sociedades han jerarquizado lo masculino sobre lo femenino y han convertido la diferencia en desventaja propiciando relaciones de dominación/subordinación entre los sexos, fortaleciendo las relaciones de poder.



El género, como categoría, permite enriquecer el análisis histórico, cultural y filosófico. La visión de esta temática faculta analizar la naturaleza del conocimiento y los diferentes discursos y prácticas que se han construido acerca de lo masculino y lo femenino, interpretarlas y comprender su significado. El término género es una herramienta contemporánea creada con el propósito de aportar a una comprensión más adecuada y significativa de las relaciones sociales entre los sexos.

La diferencia sexual es asumida por cada sociedad desde ciertas pautas culturales y sociales que regulan y norman el comportamiento de cada sexo de acuerdo a sus ideales o modelos de masculinidad y feminidad.

Equidad de género: es el proceso tendiente a garantizar el acceso de hombres y mujeres a la igualdad de oportunidades. Esto significa que se deben eliminar las barreras que obstaculizan el aprovechamiento de las oportunidades políticas y económicas, así como el acceso a la educación y a los servicios básicos, de tal manera que todas las personas, de todas las edades, condiciones y posiciones puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficios. Implica además la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas nuestras actividades. La equidad lleva a la igualdad.

Estereotipos de género: el estereotipo es una opinión ya establecida, una representación fija de un grupo social. Los estereotipos de género son esas creencias caricaturales respecto a los grupos femeninos y masculinos que contribuyen a la desvalorización del grupo femenino y a la valorización del grupo masculino, de acuerdo al orden social desigual entre los sexos.

Estereotipos sexistas en el espacio de clase: durante las clases se producen y reproducen roles y estereotipos sexistas que han sido analizados principalmente a través de dos aspectos:

- La interacción entre estudiantes y profesorado, y entre estudiantes durante los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Libros de texto y materiales didácticos que se utilizan en el aula.

Empoderamiento: viene del inglés *empowerment*, término expresado por primera vez en la cuarta conferencia de la mujer (Beijing 1995). Actualmente, el concepto implica una dimensión de toma de conciencia a fin de causar impacto en el contexto educativo, técnico y social con ampliación de oportunidades individuales y colectivas. Entraña aumento de confianza estimulando la organización y planificación de carácter inclusivo.



Feminismo: el feminismo no es el contrario del machismo. Se trata de un movimiento social y político que, como todo movimiento, integra varias corrientes. De manera general, tiene un proyecto de sociedad diferente en la que las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres. Se busca entonces la instauración de una verdadera democracia en la cual no existe dominación masculina y, por extensión, ninguna dominación.

Igualdad de género: hablar de igualdad de género es hablar de la igualdad en derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y tiene como objetivo principal acabar con la discriminación y segregación social de las mujeres.

Género: categoría que otorga diferencias sociales y culturales a hombres y mujeres, adquiridas y construidas en el seno de la sociedad. Al ser el género una construcción social, es cambiante y específico en cada sociedad o entorno cultural y permite enriquecer el análisis histórico, cultural y filosófico. La visión de esta temática faculta analizar e interpretar la naturaleza del conocimiento y los diferentes discursos y prácticas que se han construido acerca de lo masculino y lo femenino, comprendiendo su significado.

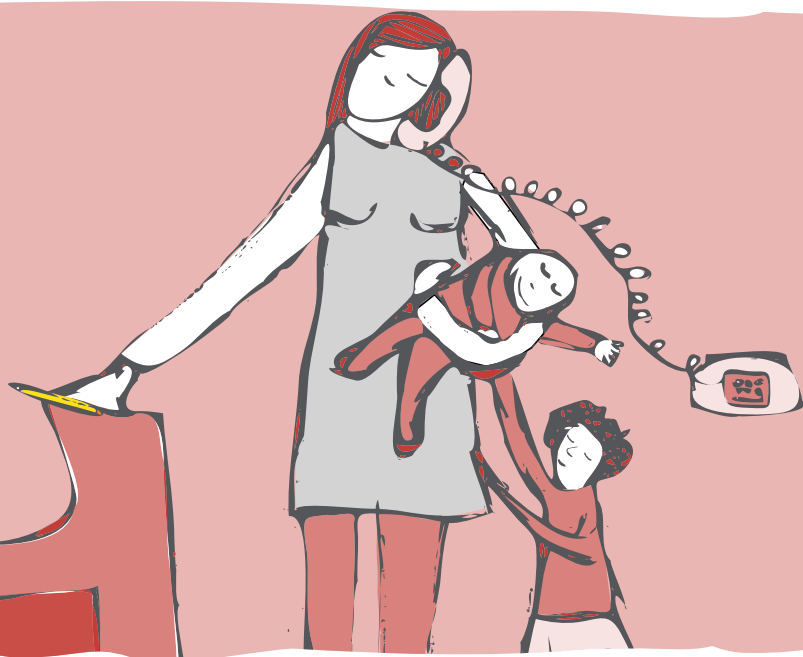
La relación entre sexo y género no es una correlación sencilla, directa o mecánica. El uso de la categoría género pone en juego un sistema completo y complejo que incluye no solamente las relaciones que se producen al interior de la familia, sino también en el ámbito educativo, económico, político y cultural.

Patriarcado o sistema patriarcal: es un sistema en el que los varones dominan sobre las mujeres. Las maneras en que el patriarcado se manifiesta son distintas para distintas sociedades y han cambiado a lo largo de la historia. Sin embargo, vemos discriminaciones generales entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a los espacios de decisión, a los recursos y a la educación, así como la tolerancia a las violencias hacia las mujeres, etcétera.

Roles de género: papel, función o representación que la sociedad asigna a las personas según su sexo, en base al sistema de valores y costumbres socialmente determinado. Lo anterior configura el ser, el sentir, el actuar y las posibilidades que en una sociedad concreta tienen mujeres y hombres. Involucra el rol reproductivo, el rol productivo y el rol comunitario.

Transversalización: los ejes transversales son un elemento nuevo en educación que complementa la visión fragmentaria de los contenidos proponiendo que la educación debe responder a los grandes problemas sociales, culturales, ambientales que afectan a la humanidad y que, por su naturaleza holística, no puedan ser tratadas como áreas. Los ejes transversales responden a la necesidad de la educación como totalidad, con un enfoque holístico y globalizador, no aislado de la vida, la familia, ni de los grandes problemas sociales.

Transversalización del enfoque o perspectiva de género: proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas (política, económica, social, entre otras) de modo que ambos géneros se beneficien igualatoriamente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género.



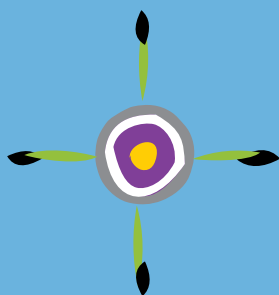
Triple Jornada de trabajo

Triple jornada de trabajo: se refiere a la carga de trabajo para las mujeres que tienen que cumplir con dos jornadas de trabajo muy diferentes: por un lado el trabajo en la casa (trabajo reproductivo), por otro lado el trabajo productivo. A ello suele agregarse además el trabajo comunitario. En el mundo entero, cuando se han aplicado encuestas sobre el uso del tiempo, los resultados son unánimes: las mujeres trabajan (toda actividad comprendida) tres veces más que los varones, tanto en los países del norte como en los del sur, tanto en el campo como en la ciudad. La mayoría de esos trabajos son invisibilizados y por consecuencia no reconocidos ni valorados.



Ministerio
de Educación

Marco Legal



6. Marco legal

En el Ecuador existe en vigor un amplio marco normativo, tanto internacional como nacional, para amparar la transversalización de la perspectiva de género* en el bachillerato técnico del país, incluyendo la etapa de inserción laboral. Esto muestra hasta qué punto se trata de un imperativo político y estratégico.


El primero se refiere al nivel internacional con la ratificación de las diversas declaraciones, convenciones y planes de acción relativas a los derechos humanos, a la igualdad de género* en la educación:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convenio 100 OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre la igualdad de remuneración salarial entre hombres y mujeres (1951).
- Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (1960).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW (1979).
- Conferencia internacional sobre la población y el desarrollo de El Cairo (1994).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem do Para (1995).
- Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer (1975 -1995), la Asamblea general de las Naciones Unidas (2000) para examinar la plataforma de acción de Beijing y Beijing + 10 (2005).
- Los 8 objetivos de desarrollo del milenio (2000) (objetivo 3: igualdad entre los géneros).
- Plan Andino para la prevención del embarazo adolescente (2007).
- Metas 2021 concernientes a la igualdad de género de la reunión de Viceministros de Educación de los países iberoamericanos convocada por la OEI (2008).

El hecho de haber firmado y ratificado esos diferentes documentos muestra, a la vez, el compromiso y la responsabilidad que tiene el Ecuador frente a su población como ante la comunidad internacional de orientar todas sus políticas públicas en esa dirección.

A nivel nacional, el Ecuador cuenta también con un importante marco legal que protege tanto los derechos de las y los jóvenes a recibir una educación sin ninguna forma de discriminación, como sus derechos sexuales y reproductivos o una vida libre de violencia. Así, el derecho a la no discriminación por cuestión de género ya se estipula en la Carta Magna de la Nación:

Artículo 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; (...) (Constitución del Ecuador 2008).



De esa forma, se dispone de las siguientes normativas en vigor:

- Constitución del Ecuador (2008).
- Plan Nacional del Buen Vivir (2009-2013) (2013-2017).
- Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia (1998).
- Ley Contra la Violencia a la Mujer y la Familia (1998).
- Ley sobre la Sexualidad y el Amor (1998).
- Código Niñez y Adolescencia (2003).
- Código Penal y Procedimiento Penal (1971).
- Ley Reformatoria al Código Penal (tipifica los delitos de explotación sexual de los menores de edad) (2005).
- Plan de Erradicación de los Delitos Sexuales en el Ámbito Educativo (2006).
- Decreto Presidencial y Plan Nacional Contra la Violencia de Género (2007).
- ENIPLA: Estrategia Nacional Intersectorial de Planificación Familiar y Prevención del Embarazo Adolescente (2011).
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011).
- Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006 – 2015).

Es importante tomar en consideración que esta guía se inscribe y promueve plenamente el cumplimiento de estas normativas nacionales e internacionales.



Ministerio
de **Educación**

Guía

para la transversalización de la perspectiva de género
en la gestión operativa de la educación técnica en el Ecuador



7. Guía para la transversalización de la perspectiva de género en la gestión operativa de la educación técnica en Ecuador

A la luz de las consideraciones anteriores, si se pensaba que la convivencia mixta es suficiente para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es evidente que la misma constituye una condición imprescindible pero no suficiente.

La perspectiva de transversalización* se realiza a partir de las siguientes prioridades identificadas en el diagnóstico realizado por el Ministerio de Educación durante octubre del 2011 y marzo del 2012:

- Cambiar las creencias *de y sobre género*, estereotipadas y persistentes.
- Transformar las actitudes diferenciadas de la comunidad educativa (autoridades, docentes, personal administrativo, personal de servicio, estudiantes, representantes familiares).
- Prevenir las violencias en los establecimientos educativos.
- Profundizar en materia de educación sexual.
- Fomentar la participación femenina en los espacios de toma de decisión.

Adicionalmente, es necesario que la perspectiva de género* se introduzca de manera inteligente y pertinente, es decir, presentada como una herramienta que favorecerá tanto a las mujeres, a los hombres y a la educación técnica en general, pues aunque la mayoría no piensa que beneficia a las mujeres por encima de los hombres, los resultados muestran que la noción de *igualdad de oportunidades* no es vista como un asunto que compete tanto a hombres como a mujeres.

Por otra parte, es importante que la transversalización de género* contemple:

- Mejorar la infraestructura existente.
- Favorecer mayor igualdad en los espacios de toma de decisión.
- Promocionar y valorar las carreras técnicas en su conjunto con una nueva visión desde la perspectiva de género*.

Por lo tanto, a mediano plazo, se contempla la aplicación de estrategias complementarias para la promoción de la cultura de equidad de género* en el bachillerato técnico del país, implementadas y promovidas por el Ministerio de Educación en su calidad de agente rector de las políticas públicas en materia de educación. En paralelo, y a corto plazo, esta guía presenta y propone los procesos que se deben llevar a cabo en cada uno de los treinta y cinco descriptores que comprende el modelo de gestión del Bachillerato Técnico aplicados a los tres grupos identificados: personal educativo (rectores, docentes, personal administrativo y de servicios), estudiantes y representantes familiares (padres, madres y representantes).

Proceso de transversalización de género en los treinta y cinco descriptores existentes en el modelo de gestión de la educación técnica

DESCRIPTOR 1: La institución educativa elabora un manual de procedimientos administrativos eficaz y transparente.

Contenido/Implicación

- En los procesos de compras públicas (administración de recursos económicos) se generan mecanismos de participación con el grupo estudiantil para que se tomen en consideración las necesidades, tanto de las mujeres como de los varones (por ejemplo, el material de deporte podrá ser distinto según las aspiraciones de los o las estudiantes).
- Cada institución define un presupuesto para adquirir material o herramientas para facilitar el trabajo de género (material pedagógico, por ejemplo).
- El manual de procedimientos administrativos utiliza un vocabulario no sexista, en el que se manejan cargos desagregados por género.
- Cada institución incluye y visibiliza en el organigrama un equipo específico para el trabajo de transversalización de género*.
- La institución incorpora explícitamente en sus códigos de conducta la denuncia de cualquier discriminación por razón de género, por ejemplo, visibilizando el acoso sexual* y enfatizando la importancia de la buena convivencia entre hombres y mujeres.
- En la selección del personal no docente se asegura que no se den discriminaciones por razón de sexo, hecho que implicaría violar la ley (como, por ejemplo, pedir que la mujer se realice un test de embarazo o preguntarle en la entrevista de trabajo si piensa quedarse embarazada próximamente).

Resultados e impacto

- Procesos administrativos incluyentes que incorporan la equidad de género* en la institución.
- Con el uso no sexista del lenguaje en el manual de procedimiento y en todos los documentos administrativos que se elaboran, se visibiliza también a las mujeres en sus funciones dejando entender que son invitadas como los hombres a participar en cargos de toma de decisión, o las estudiantes a las becas. Las palabras son el reflejo de nuestra realidad y contribuyen a crearla: se habla entonces de hombres y mujeres en el bachillerato técnico.

Grupo responsable: Personal educativo, en particular personal administrativo.

ACLARATORIA 1: ¿Cómo utilizar un lenguaje no sexista en el manual de procedimientos administrativos y en otros documentos institucionales?

Primer paso:

Entender que la lengua española contiene muchos recursos y que hablar solo en masculino para referirse a hombres y mujeres, además de provocar confusión, oculta e invisibiliza a las mujeres, que son más de la mitad de la población mundial.

Ejemplo: cuando decimos “los estudiantes o los alumnos de agricultura” ¿se quiere hablar solo de los varones o de varones y mujeres?

Propuesta de uso: existen palabras neutrales que incluyen a las mujeres, a los hombres, al grupo estudiantil, al alumnado, al pueblo ecuatoriano, etc. Por ejemplo, podemos hablar de niñas y niños, padres y madres, etc. sin necesidad de duplicar el lenguaje usando expresiones alternativas como *representantes familiares*.

Segundo paso:

Entender que los idiomas evolucionan y que ahora se han feminizado profesiones que antes solo se expresaban en masculino. Ahora es correcto decir la médica, la ministra, la rectora. Es de suma importancia visibilizar que las mujeres también ocupan cargos de decisión.

Ejemplo: *Artículo 109: Son deberes y atribuciones de la Junta General de Directivos y Profesores:*

- a) *Conocer el Plan de acción institucional preparado por el Consejo Directivo y seguir las modificaciones que creyeren convenientes.*
- b) *Conocer el informe anual de labores presentado por el Rector, y formular las recomendaciones que estimare convenientes.*
- c) *Proponer reformas al reglamento interno.*
- d) *Elegir los vocales principales y suplentes del Consejo Directivo.*
- e) *Formular ternas para la designación del Rector, Vicerrector e Inspector General, cuando el ministerio facultare.*
- f) *Estudiar y resolver los asuntos que fueren sometidos a su consideración por el Rector.*

Esta formulación deja entender que solo los hombres son rectores cuando no es la realidad. Además no favorece la participación de las mujeres en las tomas de decisión dado que se sigue considerando en el inconsciente como un privilegio o una capacidad masculina.

Propuesta de uso

- Cuando se necesita nombrar a una mujer estipulando su cargo, especificamos *la rectora, la señora María Pérez, o la inspectora María Pérez*.
- Cuando el documento es abierto y no se sabe si la persona que va a desempeñar el cargo es mujer u hombre, hablamos de rectora/rector, o usamos palabras neutrales. Retomamos el ejemplo anterior (artículo 109), con uso no sexista del lenguaje:

artículo 109 Son deberes y atribuciones de la Junta General de los equipos directivos y docentes:

- a) Conocer el Plan de acción institucional preparado por el Consejo Directivo y seguir las modificaciones que creyeren convenientes.*
- b) Conocer el informe anual de labores presentado por **la Rectora o el Rector** y formular las recomendaciones que estimare convenientes.*
- c) Proponer reformas al reglamento interno.*
- d) Elegir **a las/los** vocales principales y suplentes del Consejo Directivo.*
- e) Formular ternas para la designación del Rector **o Rectora**, Vicerrector/a e Inspector/a General, cuando el ministerio facultare.*
- f) Estudiar y resolver los asuntos que fueren sometidos a su consideración por el Rector **o Rectora**.*

Como vemos, tenemos varias posibilidades: o hablo de la rectora o del rector (la forma masculina no tiene por qué estar siempre en primer lugar) o feminizo la palabra con un /a al final, o hablo del equipo docente en vez de los docentes. Es simple y el uso continuo de un lenguaje inclusivo se incorporará de forma progresiva a nuestra forma de comunicarnos.

Por otra parte, se puede cambiar tanto la forma gramatical como la formulación si es necesario, en lugar de “el estudiante interesado por la beca deberá presentarse...” podemos decir “las y los estudiantes que desean postularse a la beca deberán presentarse...”. De esta manera se motiva tanto a mujeres como a hombres a la posibilidad de postular.

Tercer paso:

Entender cómo se mantienen vigentes estereotipos de género* cuando hablamos como lo masculino/lo fuerte, lo femenino/lo débil.

Ejemplo: existe en la sociedad una tendencia a minimizar lo femenino utilizando por ejemplo el “ita” como señorita cuando nunca se habla de señorito. Se permite una proximidad en el lenguaje con las mujeres que no se aplica cuando nos dirigimos a varones de la misma edad o condición.

Tener conciencia de eso permite modificarlo. Definitivamente, las palabras son el reflejo de nuestra realidad y contribuyen a crearla; se habla entonces de hombres y mujeres en el bachillerato técnico con el mismo respeto.

DESCRIPTOR 2: La institución educativa elabora Planes de Transformación Institucional (PTI) para ciclos de tres años comprometidos con las orientaciones del proceso de reforma y la misión institucional del sistema.

DESCRIPTOR 3: La institución educativa elabora Programas Operativos Anuales (POA), vinculados al mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Contenido/Implicación

- Durante la elaboración de los planes y programas se enfatiza la declaración de los valores institucionales para el Buen Vivir: respeto, inclusión, equidad, humanismo.
- El proceso de diagnóstico de la situación y calificación de la institución se realizará con perspectiva de género*, es decir que se tomará en cuenta un elemento suplementario: *quién hace y quién debería hacer*, desagregando los datos por sexo. Es necesario saber cuántas mujeres y cuántos hombres ocupan que cargos o funciones, quién toma las decisiones, etcétera.
- En la formulación de estrategias y acciones, la igualdad de género* se visibiliza. De la misma manera se desarrolla una estrategia de capacitación al equipo directivo, docente y del DECE (Departamento de Consejería Estudiantil) relacionado con el género.
- En la identificación de los objetivos estratégicos, cada institución especifica que tiene como objetivo “asegurar una enseñanza coeducativa” y transmitir una cultura de igualdad a la futura ciudadanía*.
- La evaluación cuenta con la utilización de indicadores de género que permiten identificar, reconocer, analizar y comparar el impacto de las estrategias sobre mujeres y hombres (ver aclaratoria 4).

Resultados e impacto

- Cada institución reconoce y conoce las necesidades diferentes de las mujeres y hombres y puede formular objetivos y generar estrategias para transformar situaciones discriminatorias identificadas para el logro de la igualdad de género.
- La institución ofrece capacitación y fortalecimiento del equipo de trabajo en cuanto al género para poder aplicar las estrategias.

Grupo responsable

Personal educativo.

ACLARATORIA 2: ¿Qué significa trabajar con perspectiva de género* en la institución educativa?

Primer paso:

Entender la necesidad de trabajar con perspectiva de género* y lo que implica. Ninguna política pública, ley, norma, proyecto o plan es neutral. En el contexto de una sociedad patriarcal, como en la que nos encontramos, es importante identificar el androcentrismo*, esta manera de ver el mundo desde lo masculino tomando al varón como parámetro o modelo de lo humano. Este fenómeno se expresa de dos maneras principales:

- Asimetría de tratamiento entre mujeres y hombres: “Las leyes son hechas por los hombres y para los hombres”.
- Invisibilización de las demandas e intereses de las mujeres. Por ejemplo, no fue hasta 1994, en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo (Egipto), que se reconocieron los derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos*.

Trabajar con perspectiva de género* es trabajar con la voluntad de participar en el proceso de la erradicación de las discriminaciones por sexo donde sea y así trabajar en la construcción de un mundo más justo y armonioso.

Tanto a nivel internacional como a nivel nacional (ver marco legal) se reconoció, durante las últimas décadas, que las discriminaciones por razón de sexo o de género, en particular las discriminaciones en contra de las mujeres, representan un obstáculo para el desarrollo de todo el país, además de ser una violación de derechos.

Hoy más que nunca se dispone de varias herramientas tendientes a lograr la igualdad entre hombres y mujeres, para el bienestar de toda la humanidad. En pos de alcanzar este reto necesitamos trabajar con equidad de género*. Definitivamente los hombres y las mujeres no pueden ser percibidos como un grupo homogéneo, idéntico. Tampoco sus diferencias pueden justificar discriminaciones. Al contrario, necesitamos reconocer las particularidades y necesidades de cada grupo, a fin de asegurar tanto a los hombres como a las mujeres una igualdad de oportunidades, de condiciones y de derechos.

Ejemplo: la equidad de género* en el bachillerato técnico no significa tener que buscar la misma tasa de inscripción en las figuras profesionales entre hombres y mujeres (si en mi colegio hay 234 varones en mecánica entonces debe haber igual número de mujeres). Significa tomar en consideración los roles asignados socialmente a los hombres y las mujeres y los estereotipos de género* vigentes para que hombres y mujeres tengan, de igual manera, el derecho a estudiar lo que realmente les interesa

sin discriminaciones de ninguna clase desde el momento de la elección de la carrera hasta su finalización.

En este caso, la equidad de género* en la institución educativa busca eliminar las diferencias discriminatorias entre mujeres y hombres tanto:

- En el grupo estudiantil para que gocen de las mismas oportunidades de disfrutar de una educación de calidad.
- En el personal educativo para que gocen de las mismas oportunidades de trabajo en un ambiente respetuoso libre de violencias.

Del mismo modo, la institución educativa es un elemento clave para la comunidad en la cual se encuentra y, por lo tanto, el hecho de trabajar la perspectiva de género* en este espacio tendrá una influencia en el entorno. Al mismo tiempo, se forman a las y los profesionales del mañana que ejercerán y desempeñarán tanto su trabajo como su ciudadanía* desde los valores de la sociedad del Buen Vivir.

El género no puede ser considerado como un tema más que sobrecarga el trabajo de las instituciones educativas. El hecho de incorporar la perspectiva de género* mejora la calidad de la institución educativa y, más allá, mejora la sociedad entera. Es un tema transversal.

Segundo paso:

Entender que para combatir eficazmente el fenómeno discriminatorio dentro de la institución debo implementar la coeducación*, entendida no como un enfoque que simplemente se propone favorecer la integración de las mujeres, por ejemplo en figuras profesionales tradicionalmente percibidas como masculinas y viceversa, sino como un enfoque sustentado en una perspectiva de derechos, de carácter incluyente que atiende todas las expresiones de la diversidad. Para aquello, es de suma importancia reflexionar en lo siguiente: ¿cuál es la misión, visión y objetivos estratégicos de la institución? ¿Considera al género? ¿Si no, cómo puedo incorporar en ella la perspectiva de género*?

Ejemplo: en la identificación de los objetivos estratégicos a la hora de la elaboración del PTI/POA, cada institución debe especificar que tiene como objetivos: “asegurar una enseñanza coeducativa” y “transmitir una cultura de igualdad a las y los que construirán la sociedad del mañana”.

Los cuatro siguientes objetivos¹⁰ (TORRES, 2010) son de gran ayuda a la hora de pensar estratégicamente la institución. Se debe tomar en consideración que la lucha contra las discriminaciones pasa por:

10 TORRES ROMERO Jorge Alfonso, La discriminación en la escuela, in Ethos educativo 47, enero-abril 2010 México, <http://www.imced.edu.mx/Ethos/Archivo/47/47-17.pdf> página consultada en junio 2012, p26.

- Contribuir a la construcción de sujetos de derecho.
- Desarticular las bases socioculturales y simbólicas de la discriminación.
- Promover identidades libremente elegidas, abiertas, plurales y no confrontadas.
- Contribuir a la construcción de nuevos referentes para la interacción social (capacidad de reconocer y valorar todas las expresiones de la diversidad humana que sean compatibles con los derechos humanos* y la legalidad democrática).

ACLARATORIA 3: ¿Cómo planificar estratégicamente con perspectiva de género* dentro de la institución?

Como consecuencia de la *invisibilización*, por lo general de las mujeres, la planificación tradicional ignora, no ve o no toma en consideración las necesidades, expectativas, propuestas específicas de los hombres y de las mujeres. Por lo tanto no responde a ellas, además de mantener, o peor aún, favorecer situaciones discriminatorias dentro de la institución. Por esa razón es de suma importancia “colocarse los lentes de género”¹¹ a la hora de la planificación para que la institución participe plenamente en la creación de culturas de trabajo favorables a la equidad y el cambio. Este análisis basado en género requiere identificar *qué miramos, dónde miramos, para quién lo hacemos, y en qué contextos*.

Primer paso:

Se necesita realizar el proceso de diagnóstico de la situación y calificación de la institución con perspectiva de género* lo que implica conocer la situación de partida de mujeres y hombres en el área en que vamos a trabajar. La idea es identificar acciones orientadas a la disminución de las desigualdades entre los sexos en función de las necesidades afectadas. Así, podemos preguntarnos, por ejemplo:

- ¿Cómo y por qué los PTI/POA responden a las necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres?
- ¿Cuáles son las consecuencias de los antiguos PTI/POA sin perspectiva de género* sobre las relaciones hombres y mujeres?

En efecto, por tener distintos roles en la sociedad, ser mujer u hombre en una misma profesión tiene implicaciones distintas.

Se toma en consideración “quién hace” y “quién debería hacer”, desagregando los datos por sexo. De esta manera se consigue información, tanto cualitativa como cuantitativa, teniendo en cuenta el sexo.

Ejemplo: es importante saber cuántas mujeres y cuántos hombres ocupan cuáles cargos o funciones, quién toma las decisiones, etcétera. Para desagregar los datos cuantitativos por sexo se elaboran cuadros y gráficos. Por ejemplo, en el cuadro siguiente se puede observar la repartición poblacional que existía en el año 2011 en el colegio “Olympia de Gouges” por sexo:

¹¹ La expresión colocarse los lentes de género, se refiere a realizar un análisis basado en -identificar qué miramos, dónde miramos, para quién lo hacemos, y en qué contextos-, ampliando la mirada de forma que las necesidades y desigualdades existentes entre hombres y mujeres sean visualizadas e identificadas.

	MUJERES	HOMBRES
Autoridades	2	2
Personal administrativo	2	2
DECEs	1	1
Docentes	20	25
Estudiantes	220	230

Otro ejemplo: para obtener informaciones cualitativas sobre la situación respecto al género se aplica la encuesta¹² utilizada por el Ministerio de Educación, privilegiando la entrevista (ver anexo 4). Se integra a las y los estudiantes en el proceso para realizar las entrevistas y/o sistematizar la información. Si se aplica la encuesta cada año se podrá incluso comparar los resultados de un año con otro, observando evoluciones y tal vez visibilizando los logros obtenidos.

Para aprovechar la información desagregada por sexo y para avanzar hacia un análisis de género* es necesario:

- Examinar los datos cuantitativos desagregados por sexo para identificar patrones y asuntos sobresalientes.
- Identificar las prácticas principales que produce la diferencia o inequidad.
- Analizar las relaciones basadas en género que informan y estructuran las prácticas.

Segundo paso:

En la formulación de estrategias y acciones previstas en el PTI y POA la igualdad de género* debe ser uno de los focos.

Qué, quién, para quién (¿Para las mujeres? ¿Para los hombres? ¿Para hombres y mujeres? ¿Para adolescentes?), cómo, cuándo, cuánto, dónde.

Es fundamental tener en mente quién participa tanto en el diagnóstico como en la formulación posterior de estrategias y acciones previstas. Una herramienta muy útil es diseñar la matriz de personas involucradas en la cual deben aparecer hombres y mujeres de todos los grupos de la comunidad educativa. Esto, porque dentro del grupo de representantes familiares, padres y madres de familia pueden tener visiones distintas; de igual manera, dentro del grupo estudiantil, entre mujeres y hombres los intereses o problemas encontrados pueden ser específicos o, al contrario, comunes.

Por ejemplo, en el descriptor 28 se contempla la necesidad de fomentar iniciativa emprendedora estudiantil. Si reflexionamos sobre ese tema en particular, podemos elaborar la siguiente matriz de personas involucradas:

12 Ver *Diagnóstico de la educación técnica desde una perspectiva de género 2012 Documento interno* Ministerio de Educación.

Personas involucradas	Intereses	Problemas	Recursos/mandatos
Estudiantes mujeres	Tener una microempresa propia, tener dinero propio para ser independiente. Adquirir experiencia profesional.	No tiene acceso a crédito por ser joven y mujer. Solo se está financiando en ese colegio las propuestas de los estudiantes varones o las propuestas que responden a los roles tradicionales de género.	Contraparte económica familiar.
Estudiantes hombres	Tener una microempresa propia, tener dinero propio para ser independiente. Adquirir experiencia profesional.	No tiene acceso a crédito por ser joven. Solo se está financiando en ese colegio las propuestas que responden a los roles tradicionales de género.	Contraparte económica familiar.

Finalmente se puede pensar los resultados desde la perspectiva de género*:

- ¿Qué es lo que queremos lograr? **IMPACTOS.**
- ¿Cómo lo queremos lograr? **RESULTADOS.**
- ¿Cómo comprobamos que esto suceda? **MEDICIÓN.**

Se debe destacar que estas estrategias y acciones benefician tanto a los hombres como a las mujeres de la institución y que, en muchas ocasiones, lo aprendido refuerza patrones de equidad en la familia y en la comunidad.

Tal vez serán necesarias estrategias para responder a algunos problemas encontrados solo por estudiantes mujeres o solo por estudiantes hombres.

DESCRIPTOR 4: La institución educativa implanta y aplica una metodología de evaluación institucional y genera un informe anual de situación, actividad y resultados.

Contenido/Implicación

La metodología de evaluación institucional se realizará con perspectiva de género* y el informe presentará datos desagregados por sexo en cuanto a situación, actividad y resultados. Eso implica, por ejemplo, preguntarse si: ¿Las estrategias desarrolladas fueron dirigidas a uno o a más grupos objetivo? ¿Afectará a la vida diaria de una o de varias partes de la población educativa? ¿Existieron en este ámbito diferencias entre las mujeres y los hombres?

Resultados e impacto

Se incrementa tanto la capacidad de análisis como de acción de la institución educativa.

Grupo responsable

Personal educativo.

ACLARATORIA 4: ¿Cómo evaluar la institución desde la perspectiva de género*?

Primer paso:

Entender que necesitamos usar indicadores que permitan identificar, reconocer, analizar y comparar el impacto de las estrategias y acciones sobre mujeres y hombres.

Por lo tanto, la metodología de evaluación institucional debe realizarse con perspectiva de género* y el informe presentará datos desagregados por sexo en cuanto a situación, actividad y resultados.

Ejemplo: nos deberíamos preguntar las siguientes interrogantes:

¿Las estrategias desarrolladas fueron dirigidas a uno o a más grupos objetivos?
¿Afectarán a la vida diaria de una o de varias partes de la población educativa? ¿Existió en este ámbito diferencias entre mujeres y hombres? ¿Ha producido cambios? ¿Qué cambió para las mujeres? ¿Para los hombres? ¿Qué tipo y nivel de participación se ha conseguido de las mujeres y de los hombres? ¿Qué opina el grupo beneficiario de los cambios y actividades? ¿Qué impacto positivos o negativos se observa en hombres y en mujeres?

¿Se han reducido, mantenido o agravado las brechas de género* o desigualdades de género?

¿Respecto a los problemas identificados en el diagnóstico con perspectiva de género*, se ha logrado resolver o disminuir algunas situaciones?

Para evaluar desde el diagnóstico aplicamos los siguientes indicadores:

¿Qué personas han sido consultadas (hombres/mujeres) **y cómo?**

- Número de mujeres consultadas y de qué grupo.
- Número de hombres consultados y de qué grupo.
- Precisar la metodología de consulta (en efecto, no es lo mismo consultar en clase a todo un grupo estudiantil que entrevistar individualmente a una estudiante).

Ejemplo:

CUADRO 1: Qué personas

Grupos	Número total de mujeres consultadas	Número total de hombres consultados
Educativo	24	45
Estudiantil	46	76
Representantes familiares	43	23
TOTALES	113	144

CUADRO 2: metodología de consulta

Metodología de consulta utilizada	Mujeres consultadas	Hombres consultados
Entrevistas individuales	23	25
Entrevistas grupales mixtas	46	86
Entrevistas grupales unisex	44	33

La idea es que todos estén representados, por lo tanto, debe existir una proporcionalidad. En el ejemplo del cuadro, si el colegio tiene una mayoría de mujeres, no es apropiado entrevistar a menos mujeres que a hombres y viceversa. Por este motivo es más conveniente entrevistar al mismo número de mujeres y de hombres de cada grupo.

Por otro lado, la metodología de consulta es importante y debe ser diversificada y adaptada de modo que reduzca las discriminaciones de género. Se sabe, por ejemplo, que en los grupos las mujeres puede haber la tendencia a tomar menos la palabra o se pueden expresar o abordar temas más fácilmente cuando son grupos solo de hombres y solo de mujeres. Con este antecedente, es importante preguntarse:

1. ¿La consulta se basa en una comprensión de las diferencias de género en el grupo objetivo?
2. Durante la aplicación del PTI/POA, ¿se toma en cuenta las posibilidades de los hombres y de las mujeres? ¿De qué forma se reflejan las necesidades de los hombres y de las mujeres?
3. ¿Las acciones están adaptadas a los intereses de los hombres y de las mujeres?
4. ¿Las acciones influyen la carga de trabajo de las mujeres? (en función de la división sexual del trabajo*, existen tareas específicas para mujeres y hombres. Cuidado en no sobrecargar aún más a las mujeres, por ejemplo).

5. ¿Hombres y mujeres están implicados en todas las fases de la implementación?

FASES de implementación	Implicación hombres		Implicación mujeres	
	SI	NO	SI	NO

6. ¿Cómo los hombres y las mujeres participan durante las diferentes fases?

FASES	Cómo participan las mujeres	Cómo participan los hombres

7. ¿Existen obstáculos a la participación de las mujeres? Si existen, ¿qué se hace para superarlas?

8. ¿Existen obstáculos a la participación de los hombres? Si existen, ¿qué se hace para superarlas?

OBSTÁCULOS	SOLUCIONES
El horario de las reuniones	

Cualquier elemento que contenga un estereotipo de género, ya sea un mensaje, un valor, un signo que transmita y reproduzca relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones entre hombres y mujeres debe ser eliminado.

9. Para terminar, ¿qué alternativas se proponen?

Es importante involucrar a todos los actores y difundir los resultados de la evaluación de preferencia para poder ver las evoluciones.

DESCRIPTOR 5: La institución educativa implanta los nuevos currículos basados en competencias laborales como organizadores de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Contenido/Implicación

Se completa y se reconoce dentro del currículo la capacidad de relacionarse en el trabajo desde la horizontalidad y el respeto, como competencias laborales importantes con el enfoque de la cultura de igualdad. Eso requiere la introducción del concepto de género dentro de los contenidos de aprendizajes, contextualizando el sector profesional en cuestión e integrando actitudes no sexistas, que de hecho empiezan en las aulas o en las prácticas de campo.

Por ejemplo, en el caso del manejo de maquinaria agrícola, las mujeres casi no aprenden a manejar tractores o motocultores por falta de estímulo adecuado. Una de las causas puede ser la obligación de llevar falda (reglamento disciplinario) que se da en algunas instituciones educativas. En este caso, es importante que el inspector o la inspectora autoricen que los días de prácticas las estudiantes mujeres vayan vestidas con el uniforme de cultura física. De manera general, es importante cuidar que la vestimenta sea adecuada para las actividades que se plantean a todo el grupo estudiantil.

Resultados e impacto

- Integración significativa de los conocimientos teórico/prácticos sobre género (de lo cognitivo, actitudinal y procedimental), contextualizados a los perfiles de salida.
- Preparación de profesionales en capacidad de desarrollar relaciones interpersonales sin sexismo.
- Currículo oculto* evidenciado dentro de proceso de sensibilización en su contexto y el perfil de salida.

Grupo responsable

Personal educativo, principalmente docentes.

ACLARATORIA 5: ¿Cómo seleccionar y usar un material didáctico con criterios de género?

Primer paso:

Aprender a detectar el currículo oculto*. ¿Qué llamamos currículo oculto*? Es el conjunto de normas y valores inconscientes que perpetúan los estereotipos y que se transmiten en los centros educativos. Cuando el docente implanta un currículum debe observar el contenido

explícito e implícito. Por lo tanto, necesita ejercitar su ojo para identificar varios elementos escondidos, respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿En el lenguaje usa lo masculino como genérico?
2. ¿En el material didáctico, en los ejemplos o los ejercicios mencionados, en las imágenes presentadas, existe una menor valoración de las chicas o una invisibilización? ¿Es decir, quienes tienen el protagonismo o quienes están valorado, son los varones?
3. ¿Se repiten los roles tradicionales de género: las mujeres cocinando en la casa, o cuidando al bebé, los varones haciendo política, comercio, ciencia? ¿Las mujeres como secretarias y los varones como mecánicos?

Ejemplo: a veces puede ser muy sutil y por este motivo necesitamos colocarnos nuestros *lentes de género*. Por ejemplo, actualmente en la ciudad de Quito existe una publicidad para un alimento. Se representa a una familia de cuatro personas, cada una vestida de blanco; hasta aquí, todo va bien. Visualmente, de la izquierda hacia la derecha, vemos al papá que tiene en sus brazos a la niña; a la mamá y al niño, más grande que la niña. Ese hecho es un primer indicador: el varón está más grande. Luego, cuando nos fijamos en el juego de mirada observamos lo siguiente: la mamá y el papá miran a su hijo varón, el hijo varón a su papá, y a la hija nadie la mira y mira más bien al público. Existe una menor valoración de las mujeres e incluso en esa publicidad que podría parecer integrante, hay un protagonismo con predominancia masculina. De la misma forma, se reproducen criterios racistas dado que en el anuncio todas las personas son blancas, lo que da el protagonismo a ese grupo, desvalorando o invisibilizando al resto de la población que no tiene ese color de piel o no responde a ese físico.

Segundo paso:

Criterios para usar un material didáctico desde la perspectiva de género*. Si a las preguntas anteriores contestan una mayoría de veces Sí, significa que identifican en ese material un currículo implícito que reproduce los estereotipos de género*. Por lo tanto, no podemos usarlo así no más. Frente a una situación como esa, podemos tomar en cuenta alguna de estas cuatro opciones:

- Buscar otro material con el contenido explícito similar sin currículo oculto* sexista o racista.
- Usar ese material pero completándolo con material propio del o de la docente para reequilibrar la transversalización del género.
- Usar ese material criticando frente al grupo estudiantil el currículo oculto* y modificando con ellos y ellas algunas partes. Por ejemplo, feminizar el lenguaje: si el ejercicio se trata de un médico pues se propone realizar el ejercicio imaginando que se trata de una médica.
- Que el o la docente cree su propio material con otro currículo oculto*: el de la igualdad, de la horizontalidad, del respeto a la diversidad.

DESCRIPTOR 6: La institución educativa establece un plan de investigación educativa orientado a la mejora permanente de los procesos técnicos y didácticos de la institución.

DESCRIPTOR 7: La institución educativa desarrolla y aplica en toda la institución una metodología unificada de evaluación de aprendizajes.

Contenido/Implicación

Dentro del proceso de recolección sistemática de información sobre la práctica docente se toma en consideración lo siguiente:

- Los objetivos de aprendizajes contemplan la formación de profesionales capaces de desarrollar relaciones interpersonales sin sexismo, en una cultura de igualdad.
- Los contenidos de aprendizajes integran conceptos relacionados al género.
- Los métodos de enseñanza toman en consideración las diferencias y necesidades propias del grupo estudiantil en función del género (hombres o mujeres), selecciona su material didáctico con criterio de género, cuida no favorecer a un grupo en comparación con otro ni darle más importancia, cuida su vocabulario y trabaja con comunicación no violenta.

La institución considera al género como prioridad de investigación/acción y se nombra a una persona responsable dentro del equipo de mejora, para que, en primer lugar, se forme y luego busque y comparta herramientas didácticas para mejorar la enseñanza coeducativa*. La institución brindará las facilidades necesarias (apoyo, asignación exclusiva de responsabilidad, capacitación, motivación) y este trabajo se realizará en horas complementarias.

Resultados e impacto

- La institución se constituye en un generador de nuevos conocimientos y de nuevas prácticas de enseñanzas coeducativas*.
- El grupo docente transforma las prácticas discriminatorias en prácticas neutras e integrantes, tiene criterios y herramientas para la enseñanza coeducativa*.
- Las estrategias de aprendizaje integran procesos de enseñanza aprendizaje relacionados al género.

Grupo responsable

Personal educativo.

ACLARATORIA 6: ¿Cómo manejar el grupo estudiantil con perspectiva de género* en clase? La coeducación*.

Primer paso:

En primer lugar, recordemos que *coeducar* significa educar a las y los estudiantes al margen de todos los roles y estereotipos que impone la sociedad, de manera que todas las personas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias culturales (juguetes, colores, formas de comportarse, etc.) por ser varón o por ser mujer. A la final, se trata de acompañar a la persona en su proceso de desarrollo, ayudándola a despertar sus potenciales más allá de su sexo, de su origen o de su orientación sexual.

Además del uso no sexista del lenguaje, de la selección y de un uso con perspectiva de género* del material pedagógico, en el aula el o la docente puede también cuidar las interacciones y las expectativas que proyecta sin darse cuenta sobre las y/o los estudiantes. Considerando que, según las investigaciones en comunicación, el lenguaje verbal representa alrededor de un 8% del mensaje, el o la docente necesita ser coherente tanto con el lenguaje corporal como con todos los mensajes subliminales que emite.

Ejemplo: un profesor de bachillerato técnico había colgado en su aula un calendario con una mujer desnuda en clara pose pornográfica. Cuando se le llamó la atención por ello y se le invitó a que retirara la foto, él alegó que era para animar a sus estudiantes y que no veía en ello nada incorrecto y mucho menos un insulto o un desprecio a las mujeres, que él quería mucho a su madre, a su mujer y a su hija. Este profesor, por mucho que pudiera hablar a su estudiantes de igualdad (que tampoco pensamos que lo hiciera), estaría lanzando continuamente la idea de que las mujeres son un objeto de consumo sexual al servicio de los deseos del varón. Mientras permanezca el calendario en ese aula, no habrá nada que decir sobre coeducación* porque tendrá siempre mucha más fuerza esa presencia que cualquier discurso.

Segundo paso:

Explicar los elementos siguientes:

- Que la decoración del aula no reproduzca elementos sexistas sino, al contrario, que promueve la coeducación*.
- Usar un lenguaje no sexista (ver aclaratoria 1).
- Evitar no solo comentarios sexistas en el aula o espacio educativo (a veces sin darnos cuenta repetimos frases populares como, por ejemplo: “quien bien te quiere te hará llorar”, que legitima las violencias conyugales) sino también sensibilizar a las y los estudiantes sobre las nociones de género y de coeducación. Valorar las diferencias y siempre poner énfasis sobre el desarrollo de las capacidades y potencialidades de cada quien.

- Vigilar que las actividades propuestas sean neutrales en materia de género, así como cooperativas. Por ejemplo en deportes, se puede proponer deportes alternativos. (Para más informaciones consultar sitio Internet: http://www.ctv.es/USERS/avicent/Juegos_paz/).
- Asegurarse de tener interacciones con estudiantes, hombres y mujeres, en una proporción equitativa.
- Cuidar que el protagonismo como el manejo de poder, sea equilibrado entre chicas y chicos en el aula.

Por otra parte, es evidente que el comportamiento no sexista del o de la docente y a favor de la igualdad de género* debe reflejarse en el espacio educativo, en las reuniones con sus amigos, en la sala de docentes, con las y los representantes familiares y por supuesto, en su propia familia.

DESCRIPTOR 8: La institución educativa genera un plan de oferta formativa, a cinco años, de acuerdo con las necesidades sociales y productivas del entorno.

DESCRIPTOR 9: La institución educativa desarrolla una oferta diferenciada de formación ocupacional para desempleados y formación continua para trabajadores en activo y se pone en conocimiento de instituciones públicas y empresas.

Contenido/Implicación

Dentro de los criterios para generar el plan de oferta formativa, y a partir de las necesidades sociales y productivas que surgieron del diagnóstico realizado con perspectiva de género*, la institución entiende la importancia de proponer formaciones relacionados con el género, la salud sexual y reproductiva; de crear otros modelos de masculinidad y de feminidad que construyan a una ciudadanía* del Buen Vivir.

Además, la institución tomará en cuenta las indicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para crear mayores oportunidades de empleo e ingresos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (ver anexo 3).

Resultados e Impacto

Oferta de cualificaciones pertinentes y necesarias coherentes con los contextos sociales y aplicando el marco legal nacional e internacional.

Grupo responsable

Personal educativo.

DESCRIPTOR 10: La institución educativa establece un equipo de actualización de la oferta formativa troncal de la institución a partir de los resultados de observación sistemática del mercado de trabajo.

Contenido/Implicación

Dentro de ese equipo, varias personas capacitadas en género son las responsables de integrar los conocimientos en género y las prácticas en coeducación*, así como de actualizarlos en la oferta formativa troncal de la institución. Para esa tarea, la observación sistemática del mercado de trabajo debe realizarse desde la perspectiva de género* para detectar, por ejemplo, algunas brechas de género* (ver marco conceptual) (diferencias entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en el tipo de contrato, en el salario, etcétera).

Resultados e impacto

Una institución con mejor análisis del mercado del trabajo y por lo tanto una mejor y más equitativa oferta formativa.

Grupo responsable

Personal educativo.

ACLARATORIA 7: ¿Qué son las brechas de género* en el mercado del trabajo?

Las brechas de género*, esas discriminaciones entre hombres y mujeres en el mercado se pueden entender mejor considerando el contexto mundial del trabajo y de América Latina. Históricamente, las mujeres, por lo general, han tenido mayor oportunidad de integrarse en la parte del mercado del trabajo que generan empleos más flexibles, mal pagados, en condición de subcontrato y sin los beneficios y protecciones previstos en las leyes. Existe una división sexual tradicional del mercado que sigue generando muchas discriminaciones, desde la formación educativa a la postulación para un trabajo, la selección, el salario, el trato por ser mujer y hombre dentro de la organización, entre otras. Por otra parte, con las políticas de ajustes establecidos por el Fondo Monetario Internacional (FMI) se han reducido las políticas de bienestar social en salud y educación, lo que repercute directamente sobre la carga de trabajo de las mujeres por su rol tradicional de cuidadora de la familia.

Ejemplo: un estudio realizado por Silvia Cristina Yannoulas¹³ titulado “*Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina para redEtis (IPE – IDES) red Educación, Trabajo, Inserción Social - América Latina*” (Argentina 2005),

13 YANNOULAS Silvia Cristina, *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina para redEtis (IPE – IDES) red Educación, Trabajo, Inserción Social - América Latina*, Argentina 2005, disponible en http://www.oei.es/etp/perspectivas_genero_politicas_formacion_insercion_laboral_AL.pdf página Internet consultada en julio 2012

llega a la conclusión que la brecha salarial no se redujo ya que las mujeres reciben, en promedio, menos del 70% de los ingresos que perciben los varones (p16).

Por lo tanto, observar el mercado del trabajo con los *lentes de género* requiere responder a las siguientes preguntas:

- ¿El aumento de la participación femenina se relaciona con la expansión de las oportunidades de empleo en ocupaciones “femeninas” y en trabajos precarios en la economía informal, y no tanto con el acceso de las mujeres a los trabajos “masculinos” del sector formal?
- ¿Existe la creencia en este sector de actividad que contratar mujeres tiene un mayor costo laboral?
- ¿Existe diferencias en los ingresos de hombres y mujeres?
- ¿La tasa de desempleo femenina continúa siendo mayor?
- ¿La calidad del empleo de las mujeres es inferior y aumenta la desprotección social de las mismas?
- ¿Las mujeres están *doblemente presentes*, tanto en el mundo productivo y reproductivo lo que las sobrecarga de trabajo?
- ¿Existen prácticas discriminativas al momento de la selección o de la contratación?

DESCRIPTOR 11: La institución educativa establece un registro institucional de ideas e innovaciones para la mejora permanente de la institución educativa.

Contenido/Implicación

En el catálogo y el registro de las ideas se toma en cuenta si existe perspectiva de género* como criterio importante. En el análisis de las ideas, el equipo directivo toma en consideración si la puesta en práctica de estas va a tener un impacto o no sobre la igualdad de género*. En caso afirmativo, si el impacto va ser positivo o negativo, es importante valorar y promover en prioridad las ideas que tienen un impacto favorable para la igualdad de género* y, luego de su aplicación, socializar los resultados.

Resultados e Impacto

- Selección de las ideas con criterios socialmente acordes a sus necesidades.
- Estimulación al equipo docente sobre la importancia de tener ideas con perspectiva de género* y a favor de la igualdad de género*.

Grupo responsable

Personal educativo.

ACLARATORIA 8: ¿Cómo el género puede mejorar la institución?

El simple hecho de empezar a mirar la realidad con *lentes de género* permite entender de una nueva forma los desafíos que existen dentro del colegio. Con esta nueva mirada, el docente puede encontrar nuevas soluciones rompiendo paradigmas. Se trata de abrir la mente y de estimular la creatividad, tanto del personal educativo como del grupo estudiantil. Por ejemplo, las autoridades pueden organizar cada año una reunión con representantes de cada grupo, para, en conjunto, elaborar un árbol de problemas que luego se transformará en árbol de objetivos (ver metodología anexo 4).

Existen muchas actividades fáciles de implementar y muy beneficiosas, que permiten instaurar un clima de solidaridad dentro del colegio. Pueden ser proyectos de teatro, fotografía, meditación, entre otros. Por ejemplo, el actual Ministro del Turismo abrió en junio 2012 una sala de meditación dentro del Ministerio, para el personal que desea ir a meditar 20 minutos al medio día y recuperar en la tarde ese tiempo de trabajo quedándose 20 minutos más en sus puestos de trabajo.

Existe mucho potencial humano y personas aptas y disponibles para ayudar; la institución puede buscar en su entorno empezando por los y las representantes familiares. El impacto de cada proyecto tiene que ir hacia la superación de los estereotipos de género* y además puede beneficiar, tanto al colegio como a la comunidad. Se pueden realizar, por ejemplo, actividades ecológicas. El colegio podría, incluso, responder al desafío de solucionar una problemática del barrio o pueblo donde está localizado.

Ejemplo: existe un proyecto interesante de mejora institucional a través de juegos en la Institución Educativa Técnica Joaquín Paris, del municipio de Ibagué en Colombia, a la que asisten personas de los géneros masculino y femenino, tiene jornada diurna única, ofrece el nivel de educación media técnica, grados 10° y 11°, y especialidades de procesos industriales, gestión empresarial, mecánica industrial, electricidad, electrónica industrial y salud infantil.

El proyecto surgió en la asignatura de Arte, como respuesta a la preocupación de las y los estudiantes de décimo grado, que pretendían buscar estrategias de entretenimiento para los niños, niñas y adolescentes, en sus tiempos libres, con la idea de permitirles adquirir valores y mejorar sus comportamientos sociales mediante actividades lúdicas. Así, el colegio se equipó y se organizó para que los y las estudiantes puedan jugar ajedrez, golosa, twister, dominó y de esa forma tener otro espacio de convivencia de otra naturaleza, mediante el juego. Consultar: <http://joaquinparis.weebly.com/proyecto-ludico.html>

Rescatamos esa iniciativa e invitamos además a construir espacios de convivencia a través del juego, de preferencia juegos cooperativos, aquellos que desarrollan la cooperación entre las y los estudiantes.

Grupos responsables

Docentes y estudiantes.

DESCRIPTOR 12: La institución educativa genera un proyecto de I+D (innovación y desarrollo de producto), vinculado a las especialidades técnicas de referencia en la institución, que ordene las prioridades de aprendizaje técnico de los docentes y estimule la generación de ideas de aplicación a la producción, se elabora un prototipo final y se registra la patente.

Contenido/Implicación

- Generación de ideas y patentes con valor comercial desde la perspectiva de género* (criterio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de complementariedad* entre los sexos). Se aprovecha la perspectiva de género* para crear proyectos ID realmente originales y útiles con valor agregado. El hecho de empezar a ver la realidad con los *lentes de género* permite evidenciar nuevas problemáticas o profundizar su entendimiento. El considerar las diferencias físicas y biológicas entre hombres y mujeres o sus distintos roles sociales representa una interesante oportunidad de reflexión y un estímulo de inventiva.
- Los servicios prestados a empresas u organizaciones, como la producción y distribución comercial de bienes y servicios, son originales y favorecen el cambio de mentalidades en cuanto al género. Así no reproducen la estructura tradicional de género y la división sexual del trabajo* como, por ejemplo, únicamente las mujeres en la limpieza o producción de alimentos (ver marco conceptual) sino que entre hombres y mujeres se comparten actividades desde la igualdad y se proponen innovaciones dignas de una sociedad horizontal del Buen Vivir en la que las y los estudiantes participan en todo el proceso de producción, distribución, entre otros.

Resultados e Impacto

- Se fomenta una cultura de igualdad integral.
- Participación en el cambio de mentalidades en cuanto a los roles tradicionales de género.
- Promoción de la innovación y de la creatividad para responder a las necesidades sociales desde la igualdad de género* y la corresponsabilidad.

Grupo responsable

Personal educativo.

ACLARATORIA 9: ¿Alguna reflexión de lo que son las ideas e innovaciones con género?

Cada institución puede reforzar la investigación exploratoria, es decir, el descubrimiento de nuevos conocimientos que cambian fundamentalmente nuestra visión del mundo y nuestro modo de vida. Eso implica cambiar la perspectiva. En efecto, los procesos de innovación no siempre benefician a hombres y mujeres por igual. En relación a las mujeres, los hombres generalmente tienen un mayor acceso a información externa y desempeñan un papel más importante en la toma de decisiones durante los procesos de innovación. Los enfoques de Investigación y Desarrollo pocas veces incluyen herramientas con matices de género para fomentar la participación de las mujeres.

Integrar el género y vigilar la verdadera participación de las mujeres en las metodologías para la promoción de innovaciones les da fuerza y pertinencia. Además, partir de las brechas de género* puede ser justamente una valiosa fuente de inspiración para generar ideas e innovaciones con perspectiva de género*.

Ejemplo: Papa Andina, una iniciativa regional (Ecuador, Perú, Bolivia) coordinada por el Centro Internacional de la Papa que incorporó la perspectiva de género* en sus procesos de innovaciones. Se publicó un artículo sobre las relaciones de género en la producción y comercialización de la semilla de papa entre los pequeños agricultores en los Andes centrales del Ecuador. El estudio encontró que las mujeres desempeñaban roles fundamentales en la producción de semilla. Si bien el pertenecer a los grupos de producción de semilla de CONPAPA era un mecanismo de empoderamiento* de las mujeres, también podía sobrecargarlas de trabajo. Igualmente, se halló que los hombres aún manejan las actividades principales y están a cargo de tomar las decisiones más importantes. Para resolver estos asuntos se hicieron las siguientes recomendaciones¹⁴:

- Usar materiales de capacitación diseñados a las necesidades de las mujeres y organizar eventos de capacitación en su idioma nativo.
- Promover el acceso de las mujeres, no sólo al conocimiento sino a otros recursos, especialmente al crédito.
- Promover el liderazgo de las mujeres.
- Tener en cuenta que las nuevas actividades podrían sobrecargar la capacidad de las mujeres y, por tanto, se recomienda empezar la intervención con unas pocas actividades sencillas.
- Resaltar la contribución de las mujeres (o de los hombres) en determinadas actividades.

¹⁴ Fuente: Devaux, Ordinola y Horton, Innovación para el Desarrollo: Enfoques y experiencias de Papa Andina, Centro Internacional de la Papa (CIP), 2012 Perú Tiraje: 500 copias, p32, disponible en Internet in <http://cipotato.org/publications/pdf/005885.pdf>.

DESCRIPTOR 13: La institución educativa desarrolla un proyecto productivo y un plan de comercialización de la producción que refuerce el aprendizaje en la práctica de los alumnos y permita la generación de valor reinvertible en la Institución.

Contenido/Implicación

Se integra la perspectiva de género* al proyecto productivo¹⁵ y al plan de comercialización de la producción. Se garantiza que no existan discriminaciones de género en la participación en todas las etapas del proceso productivo que implican la elaboración del proyecto, su implementación, seguimiento y evaluación, etcétera. Se considera si el público objetivo será más femenino o masculino, para adaptar el producto desde su definición hasta su promoción al mercado. La estrategia podría ser justamente la de “desmasculinizar” o “desfeminizar” la imagen del producto para que aparezca más unisex o, por lo menos en la promoción del producto, no reforzar los estereotipos de género*.

Resultados e Impacto

Ampliación de los criterios para la producción y la distribución comercial con valor añadido.

Grupo responsable

Personal educativo.

DESCRIPTOR 14: La institución educativa desarrolla un catálogo de puestos de trabajo definiendo las funciones y tareas de cada perfil profesional y las competencias requeridas para el desempeño profesional.

Contenido/Implicación

- En el catálogo de puestos de trabajo se debe definir el perfil profesional idóneo mediante un uso no sexista del lenguaje. Es importante estipular que se requiere una persona, independientemente de que sea un hombre o una mujer, como, por ejemplo, “Se busca una persona en secretaría” en vez de una secretaria, o “Se busca una rectora o un rector” en vez de un rector.
- Se estipula el salario en el anuncio en función de una retícula de salario preestablecida.

Resultados e Impacto

Mejora la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el campo laboral dentro de la institución.

¹⁵ Proyecto productivo: estrategia pedagógica empresarial en la que se involucra la comunidad educativa para la regeneración de un producto o servicio.

Grupo responsable

Personal educativo, estudiantes y representantes familiares (comunidad educativa).

DESCRIPTOR 15: La institución educativa establece equipos de trabajo para la definición y desarrollo de programas transversales de carácter anual: equipo de pensamiento estratégico, equipo de evaluación y mejora permanente, equipo de relaciones institucionales, etc.

Contenido/Implicación

En cada uno de los colegios, mínimo tres personas y óptimamente diez (una por equipo de trabajo) formadas en género se hacen cargo de transversalizar la perspectiva de género* dentro del trabajo de los equipos. Estas personas formarán el equipo de género como otra entidad reconocida.

El Ministerio de Educación realiza un reconocimiento de los equipos de género a nivel nacional y los tendrá registrado en una base de datos actualizada.

Resultados e Impacto

Mejora de la calidad de servicio y del clima institucional.

Grupo responsable

Personal educativo.

DESCRIPTOR 16: La institución educativa establece planes anuales de capacitación docente y un sistema en red de intercambio y aprendizaje compartido entre docentes, de bajo coste.

Contenido/Implicación

En estos planes anuales de capacitación docente y en el sistema en red de intercambio y aprendizaje compartido entre docentes, se integra toda una oferta formativa y un material sobre la coeducación, que trata temas de género, salud sexual y reproductiva, diversidad sexual, pedagogía de la coeducación, entre otros.

Resultados e Impacto

- El equipo docente se actualiza en cuanto a la coeducación* de manera accesible y continúa, se mejora el desempeño docente y se gana prestigio institucional.
- Mejora la enseñanza y por lo tanto la educación técnica.

Grupo responsable

Personal educativo, con directivas establecidas por parte del Ministerio de Educación.

ACLARATORIA 10: ¿De qué trata la oferta formativa en cuestión de género?

Es imprescindible que el personal educativo solicite los servicios de una facilitadora o de un facilitador en género (ver anexo 2) a fin de realizar, por lo menos, un taller de tres días al año. En paralelo, mediante el SíProfe se beneficiará del curso de formación continua *Género y Educación*.

Se puede hablar de muchos temas con perspectiva de género*. Aquí presentamos cuatro grandes módulos fundamentales para cualquier institución que desea realmente coeducar, dirigido al personal educativo para luego llegar al grupo estudiantil y a los y las representantes familiares:

Módulo 1 Género	Módulo 2 Violencias basadas en genero	Módulo 3 Salud sexual y reproductiva	Módulo 4 Planificación y evaluación con perspectiva de género*
<ul style="list-style-type: none">• Diferencias entre mujeres y hombres.• Diferencia entre sexo y género.• El género como construcción socio-cultural e histórica.• Las diferencias que generan desigualdades:<ul style="list-style-type: none">– La División Sexual del Trabajo*.– La Triple Jornada*.– Los roles de género*.– El acceso y control sobre los recursos.• Discriminaciones y limitaciones.• Modelos hegemónicos de masculinidad-feminidad.• Igualdad y equidad de género*.• El uso no sexista del lenguaje.• La coeducación*.	<ul style="list-style-type: none">• Las violencias contra las mujeres, estructura de dominación hacia las mujeres.• La violencia de género.• Formas de violencia hacia las mujeres contempladas en la ley.• Principales formas de violencia (física, psicológica, patrimonial y sexual).• Consecuencias de la violencia basada en género para las mujeres, hombres y para la familia.• Violencias en los colegios.• Identificar al acoso sexual* y organizarse para eliminarlo o prevenirlo.• Qué hacer frente a este tipo de situación.	<ul style="list-style-type: none">• El cuerpo humano.• Las sexualidades placentera y reproductiva, sexualidad sana y segura.• La diversidad sexual.• Roles de género* y actitudes frente a la sexualidad.• La procreación.• Hacia una maternidad segura y un parto respetuoso y seguro.• Los embarazos y sus consecuencias: deseados, no deseados, en la adolescencia.• Planificación de la vida – métodos anti conceptivos.• Las Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS).• Herramientas para las relaciones de pareja.	<ul style="list-style-type: none">• Trabajar con perspectiva de género**.• Planificar con perspectiva de género**.• Marco legal.• Ejemplos de necesidades prácticas e intereses estratégicos que beneficien de manera diferenciada (infraestructura, social, salud, educación, laboral) a hombres y mujeres en distintos ciclos de vida.• Evaluación con perspectiva de género** sensibles al Género.

DESCRIPTOR 17: La institución educativa establece, de forma consensuada, un sistema de evaluación del desempeño profesional de equipos docentes y directivos, estableciéndose criterios claros y conocidos por todo el personal del Colegio.

Contenido/Implicación

- En el diagnóstico se integra la encuesta (anexo 4) con datos desagregados por sexo, a saber si es una o un docente, cuál es la materia impartida, si el colegio tiene una gran mayoría de mujeres o de hombres, si su clase es mixta o no y en qué proporción. Esto, con el fin de adaptar la metodología con criterios de coeducación.
- En la planificación del desempeño se invita a cada docente o autoridad a participar en la elaboración del plan de desarrollo personal y a solicitar capacitación sobre temas relacionados con el género.
- En la evaluación del desempeño se tiene en cuenta si el equipo directivo, el equipo docente, las y los representantes familiares y el grupo estudiantil reconocen en la práctica profesional del docente y de las autoridades, una actitud pro igualdad de género. Es decir que, en el caso del docente, no hace discriminación por sexo, que no se le escucha decir comentarios machistas ni tener comportamiento sexista, que se adapta a las necesidades de las y los estudiantes, e imparte su conocimiento con material didáctico con perspectiva de género*.

Resultados e Impacto

Se potencia el desarrollo profesional y la calidad de servicios brindados.

Grupo responsable

Personal educativo, estudiantes, representantes familiares.

ACLARATORIA 11: ¿Cómo evaluar el trabajo de docencia desde la perspectiva de género*?

Como hemos visto, tanto en el marco teórico como en las aclaratorias 1, 5 y 6, ser docente para la coeducación* implica una serie de comportamientos y de toma de conciencia para acompañar al grupo estudiantil y llevarlo hacia la igualdad de género*.

Por lo tanto, varios elementos fundamentales se deben tomar en cuenta a la hora de evaluar el trabajo docente desde la perspectiva de género*. Proponemos la siguiente tabla que incluye diferentes criterios de género, aplicada por la autoridad encargada del ámbito académico.

☹	☺	☺☺☺
El aula donde se dan las clases contiene elementos sexistas o que favorecen los estereotipos de género*.	El aula donde se dan las clases no contiene elementos sexistas o que favorecen los estereotipos de género*.	El aula donde se dan las clases contiene elementos que favorecen explícitamente la igualdad entre hombres y mujeres o valora el protagonismo de las mujeres en general u hombres en figura profesional <i>Organización y Gestión de la Secretaría</i> por ejemplo.
El material usado contiene elementos sexistas o que favorecen los estereotipos de género* y no se comenta nada al respecto.	El material usado contiene elementos sexistas o que favorecen los estereotipos de género* pero el o la docente comenta al respecto y propone cambios (como la feminización del lenguaje que se hace en clase).	Se utiliza y aprovecha del material no sexista y con perspectiva de género* (el material ya disponible como el material que se puede crear).
El o la docente usa un lenguaje sexista en el cual lo masculino predomina, se invisibiliza a las mujeres y nunca se reconoce sus protagonismos o potencialidades.	El o la docente usa un lenguaje no sexista.	El o la docente usa un lenguaje no sexista y enseña al grupo estudiantil a usarlo también.
El o la docente trata de manera distinta al grupo estudiantil en función de su sexo y las expectativas que proyecta refuerzan los estereotipos tradicionales de género (mujeres débiles, varones fuertes etc.).	El o la docente cuida el hecho de no proyectar expectativas o tener actitudes diferenciales que refuerzan los estereotipos tradicionales de género (mujeres débiles, varones fuertes etc.).	El o la docente respeta las diferencias entre sexos logrando valorarlas para llevar a concientizar la idea de complementariedad* entre los sexos y de igualdad de oportunidad.
El o la docente abusa de su poder y autoridad (acoso sexual*, frases insultantes, apodosos que desvalorizan, chistes sexistas por ejemplo).	El o la docente respeta a las y los estudiantes y logra genera una convivencia armónica para aprender con calidad y calidez.	El o la docente respeta a las y los estudiantes y tiene herramientas para acompañarles en procesos personales como menstruación dolorosa, violencias familiares o conyugales, embarazos, orientación sexual, acoso sexual* en el colegio, etcétera. Sabe tomar las acciones pertinentes.

DESCRIPTOR 18: La institución educativa establece una tabla objetiva de compensaciones no salariales por servicios prestados para el personal de estructura de la Institución Educativa.

Contenido/Implicación

Se reconoce públicamente y se valora todo el trabajo de transversalización de género* realizado dentro de la institución, según los criterios estipulados (aclaratoria 11). Una forma de compensación es brindar las facilidades para la capacitación hacia el mejoramiento profesional.

Resultados e Impacto

Motivación para desempeñar una responsabilidad con el género como eje de mejora institucional.

Grupo responsable

Personal educativo.

DESCRIPTOR 19: La institución educativa gestiona al menos un convenio anual con una Universidad pública o privada para el establecimiento de un programa de becas y el desarrollo de un programa de orientación y animación para el seguimiento de estudios superiores de sus alumnos.

Contenido/Implicación

- En la definición de metas y objetivos en común se introduce la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como criterio fundamental. Se conceden becas a chicas embarazadas, por ejemplo, o no se la quita si alguna queda embarazada durante el curso.
- En el programa de animación y orientación se impulsa el ingreso a carreras orientadas no tradicionalmente hacia hombres y mujeres, mediante campañas de comunicación y mediante la publicación de datos estadísticos desagregados por sexo, referentes al ingreso a las diferentes especializaciones. Se puede pensar también en realizar una acción afirmativa* en las becas para motivar a las estudiantes a ingresar en carreras donde existe una mayoría de hombres y viceversa.
- El catálogo de cursos y especialidades de enseñanza terciaria está escrito con un lenguaje no sexista. Se habla por ejemplo de “las y los estudiantes que tienen interés en esa carrera (...)” en vez de “los estudiantes interesados en esa carrera”.

Resultados e Impacto

Aumento de la integración de hombres y mujeres en las carreras sesgadas por sexo hasta ahora.

Grupo responsable

Personal educativo y representantes familiares.

DESCRIPTOR 20: La institución educativa establece un programa de orientación vocacional con al menos tres Colegios de enseñanza primaria.

Al igual que una persona que desconoce la existencia de un perfil profesional específico y, por ende, jamás se planteará como objetivo personal ejercer esa profesión, varios estudios de género han demostrado como el uso sexista del lenguaje impide a las mujeres proyectarse en algunas profesiones consideradas como “masculinas” y viceversa.

Contenido/Implicación

El programa de orientación vocacional se plantea como objetivo la promoción de la igualdad de acceso real a las diferentes figuras profesionales entre hombres y mujeres, eliminando las barreras socio-psicológicas construidas por el orden de género en vigor.

Resultados e Impacto

- Mejoría del programa de orientación vocacional: las personas, más allá de su género, elijen su profesión en función de su interés profesional y no se dejan someter del todo a las limitantes normas sociales establecidas.
- La sociedad del Buen Vivir cuenta con estudiantes que gestionan autónomamente su carrera profesional y que desarrollan con pasión su vocación. Es decir, el desarrollo del talento humano.

Grupo responsable

Personal educativo.

DESCRIPTOR 21: La institución educativa establece, al menos, un convenio anual con una empresa privada para la utilización de su tecnología, con fines educativos, fuera de las horas de producción.

Contenido/Implicación

El centro asegura que en el convenio se integren criterios de igualdad de género y vigila que no existan discriminaciones de género a la hora de utilizar la tecnología de la empresa privada. Por ejemplo, que tanto las y los estudiantes puedan usar la máquina de limpieza de inyectores, operar el torno, asistir al parto de la vaca, en fin, realizar las mismas actividades. Además, que en las ferias o en las casas abiertas no se obligue a las estudiantes de protocolo vestirse “de forma sexy”.

Por lo tanto, el convenio incluye una cláusula que permita la utilización de la tecnología indistintamente del sexo de las y los estudiantes y otra que previene el acoso sexual*.

Resultados e Impacto

El centro como motor garante de los derechos de oportunidades entre hombres y mujeres.

Grupos responsables

Personal educativo y comunidad educativa.

DESCRIPTOR 22: La institución educativa desarrolla actividades generadoras de recursos para garantizar, al menos, la satisfacción de necesidades básicas de sus alumnos.

Contenido/Implicación

De los recursos obtenidos en base a las diversas actividades generadas por la institución educativa, un porcentaje de los mismos se direccionan para satisfacer ciertas necesidades de los y las estudiantes carenciales, sin ningún tipo de discriminación y/o privilegio, y manejadas con equidad e igualdad de género*.

Resultados e Impacto

El desarrollo de todas las actividades productivas, tiene como objetivo, entre otros, responder a las necesidades básicas del grupo de estudiantes carenciales, desde la igualdad de género* y la corresponsabilidad.

Grupos responsables

Personal educativo, estudiantes.

DESCRIPTOR 23: La institución educativa diseña un sistema de seguimiento de los resultados académicos obtenidos por los estudiantes. Con esta información se elabora y divulga un informe semestral de rendimiento académico de los alumnos, con la finalidad de establecer las medidas correctoras oportunas.

Contenido/Implicación

Los resultados académicos son desagregados por sexo y con representación gráfica. Una vez que se tiene la información con perspectiva de género* sobre absentismo, fracaso escolar, nivel medio de rendimiento, entre otros, se analiza cada resultado y problema identificado con perspectiva de género*. De esta manera se elaboran estrategias más adecuadas.

Resultados e Impacto

- Se conocen los resultados académicos obtenidos por el grupo estudiantil desagregados por sexo.
- Consideración de diversos factores psicológicos, socioeconómicos y pedagógicos desde la perspectiva de género*.
- Enriquecimiento de la recolección de datos y aumento de la pertinencia del análisis: incremento de la pertinencia y adecuación de las medidas correctivas.

Grupo responsable

Personal educativo.

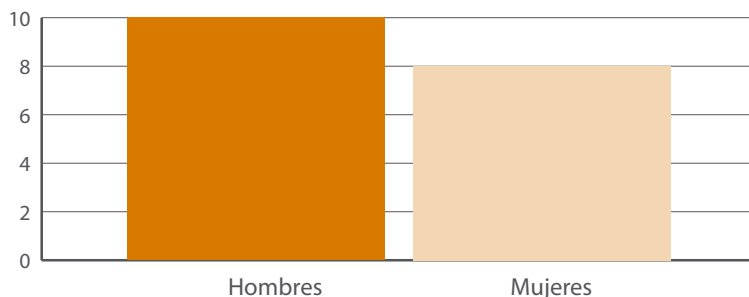
ACLARATORIA 12: ¿Cómo desagregar los resultados académicos por sexo?

Primer paso:

Como hemos visto en el marco teórico, no significa lo mismo ser mujer u hombre en esta sociedad; existen roles distintos y expectativas diferentes en función del sexo de la persona. Por lo tanto, para entender mejor las dinámicas del grupo estudiantil se necesita desagregar por sexo los resultados académicos, o sea, representar gráficamente los resultados para estudiantes varones y para estudiantes mujeres. De esta forma se tendrá más claridad: ¿Quiénes tienen los mejores resultados? ¿En qué figuras profesionales? Tal vez no hay diferencia significativa, tal vez sí. ¿Quién se ausenta más? ¿Cuál es el nivel medio de rendimiento de las estudiantes y de los estudiantes?

Ejemplo: porcentajes de ausentismo de estudiantes desagregados por sexo en el primer semestre del año escolar en las figuras profesionales.

Ausentismo quimestre 1

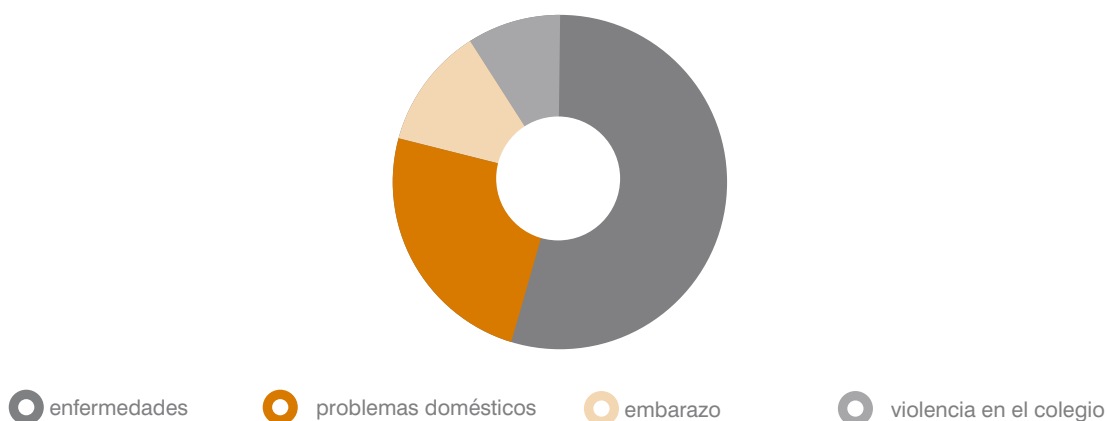


Segundo paso:

En paralelo, se considera y se pone énfasis sobre variables de análisis como la violencia familiar que toca tanto a los estudiantes como a las estudiantes. En el caso de falta recurrente se puede contemplar si existe una situación familiar que obliga a la estudiante a cuidar a sus hermanos y hermanas menores porque la madre y el padre están fuera de casa. En el caso de deserción, sería importante conocer qué porcentaje está relacionado con situaciones de embarazo no planificado y cuáles son las repercusiones sobre la estudiante madre y el estudiante padre. También, es importante conocer los casos vinculados con el asumir un modelo de masculinidad o de feminidad distinta a la norma, por ejemplo, un varón con actitudes percibidas como dulces y sensibles, o con elegir prácticas homosexuales o lesbianas.

Causas del ausentismo para las estudiantes: Primer Quimestre 2012-2013 Todas figuras profesionales de una institución educativa.

**Causas ausentismo en las estudiantes:
Primer Quimestre, todas figuras profesionales**



De esa forma, el personal educativo tiene una mejor comprensión del fenómeno, en este caso del ausentismo. Así, se puede ver si es necesario elaborar estrategias distintas en función del sexo para lograr disminuir o resolver el problema, orientado al mejoramiento de los resultados académicos.

DESCRIPTOR 24: La institución educativa desarrolla una investigación anual sobre las condiciones de vida y estudio de los alumnos, mediante visitas de los tutores a los hogares.

Contenido/Implicación

- La investigación se realiza con perspectiva de género*, tanto en la recolección como en el análisis de los datos. En el momento de la matrícula se aprovecha de la ficha que se llena con el o la estudiante e integrante familiar para agregar informaciones con perspectiva de género*.
- El personal educativo diseña un plan de seguimiento a las familias de los y las estudiantes para dirigir tutorías tendientes a mejorar las condiciones de vida.
- Se forma en género al equipo encargado de la investigación como de la búsqueda de solución.

Resultados e Impacto

Visión aún más integral e incremento de las herramientas para aprender y conocer mejor la realidad del grupo estudiantil y adecuar las soluciones. Utilizando los *lentes de género* pueden aparecer problemáticas que no habían sido percibidas hasta entonces.

Grupo responsable

Personal educativo.

ACLARATORIA 13: ¿Cómo desarrollar la investigación anual sobre el grupo estudiantil desde la perspectiva de género*?

En la recolección de datos, como se precisa en la aclaratoria 12, se desagregan todos los resultados cuantitativos por sexo: gráficamente se representan los resultados para hombres y para mujeres.

En cuanto a lo cualitativo, observar la realidad con los *lentes de género* enriquece nuestra mirada. Pueden aparecer problemáticas que no habían sido percibidas hasta entonces.

¿Qué se necesita tomar en cuenta?

1. **El uso del tiempo:** se sabe que es distinto en función del sexo de la persona; se habla al nivel mundial de la triple jornada de trabajo* para las mujeres, como lo son las tareas asignadas en la casa además del trabajo fuera de ella.
2. **El tipo de familia (reconocido en la Constitución de la Republica artículo 67):** familia mono parental, de padres separados, de madre soltera, extensa o consanguínea, nuclear, homoparentales.

3. **Las dinámicas propias:** situaciones de violencias familiares, manejo del poder y de las decisiones: quién manda, quién aporta los recursos financieros, quién decide de la repartición de aquellos dentro de la familia y según qué criterios, etcétera.

DESCRIPTOR 25: La institución educativa genera y mantiene un servicio de bienestar social del escolar que proporciona servicios de salud, alimentación, apoyo al rendimiento y atención psicológica.

Contenido/Implicación

- Los y las profesionales del Departamento de Consejería Estudiantil reciben una formación para poder trabajar con perspectiva de género* y disponen de una guía para el acompañamiento psicosocial del grupo estudiantil con perspectiva de género*. Estarán en capacidad entonces de realizar tanto la vigilancia y atención sanitaria como el apoyo psicológico con perspectiva de género*.
- También este equipo tiene la responsabilidad de ayudar y de orientar al equipo docente sobre estos temas.

Resultados e Impacto

- Se fortalece el compromiso de la institución educativa con el bienestar integral del grupo estudiantil y sus capacidades para brindar un acompañamiento adecuado y de calidad.
- Prevención de las violencias de género y de los embarazos no planificados o no deseados como de las enfermedades sexualmente transmisibles.

Grupo responsable: Personal educativo, principalmente personas relacionadas con los DECEs y COBEs.

ACLARATORIA 14: ¿Cómo proporcionar un apoyo al grupo estudiantil con la perspectiva de género*?

Primer paso:

Auto observación y auto cuestionamiento. Es fundamental que como persona que va a realizar un acompañamiento psicosocial se observe y auto cuestione. En efecto, como producto de sociedad, tenemos muchos prejuicios incorporados como valores y normas de conductas. A veces no nos damos cuenta que reproducimos una estructura de dominación y queremos imponer a los y las estudiantes nuestros propios criterios de vida. El primer paso es entonces desarrollar una actitud de humildad y de apertura.

SEGUNDO PASO: desarrollar su conocimiento y su atención empática. Las necesidades físicas y psicológicas varían mucho en función del sexo: cada adolescente ve cómo su cuerpo cambia y, obviamente, eso difiere entre mujeres y hombres. Al acompañar al grupo estudiantil, el docente requiere colocarse sus *lentes de género* y tener herramientas y conocimiento en materia de salud sexual y reproductiva adolescente, y de desarrollo psicológico y físico propio al sexo de la persona.

El objetivo es lograr crear confianza y desarrollar un diálogo abierto y empático con el o la joven, favoreciendo su autoestima. Por lo tanto podemos evitar algunas trampas comunicativas y favorecer más bien la escucha empática.

Trampas comunicativas a evitar

- Interpretaciones
- Prejuicios y juicios
- Presuposiciones
- Aconsejar (que es distinto de recomendar)
- Querer tener razón
- Doble discurso
- Interrumpir

Escucha empática

- Escuchar a la vez el contenido y lo que viene detrás del mensaje.
- Mirar a los ojos: establecer el contacto visual.
- Mantener una postura natural que demuestra un interés: usar gestos naturales.
- No interrumpir a la persona.
- El sentimiento que expresa siempre es válido (evitar “no te sientas así”).
- Clarificar el mensaje mediante la reformulación: “Si entiendo bien te sientes triste porque... ¿es así?”.

Tercer paso:

Rompiendo paradigmas. Con perspectiva de género* se ve distinta la realidad y eso nos lleva, por lo tanto, a romper paradigmas.

- **Sexualidades:** hablamos de sexualidades reconociendo la diversidad sexual que existe. Los estudios feministas de género y de sexología, desarrollados a lo largo del siglo XX, conducen a nuevas concepciones de la sexualidad reconociéndola como una construcción social y psicobiológica, mucho más allá de la genitalidad. Es importante acompañar en ese proceso a los y las estudiantes con una mentalidad abierta y sin juzgar. Cada quien desarrolla su sexualidad con el tiempo, por lo tanto esta evoluciona y cambia. Cada persona vive su sexualidad de una forma propia.

Las investigaciones psicosociales han revelado la diversidad de la sexualidad y la Organización Mundial de la Salud descarta a la homosexualidad o al lesbianismo como una enfermedad y los reconoce como una orientación sexual posible, al igual que la heterosexualidad o la bisexualidad.

Una buena analogía es comparar la sexualidad con el fuego. El fuego nos ha protegido durante siglos contra las bestias salvajes, ha calentado nuestra casa, nos ha permitido cocinar los alimentos, darnos luz. Sin el fuego, tal vez la humanidad no habría sobrevivido. De la misma forma, sin sexualidad, la humanidad no se habría reproducido. Somos fundamentalmente seres sexuados. Al igual que si se maneja mal el fuego la persona se puede quemar, si maneja mal la sexualidad puede enfermar o tener embarazos no deseados o no planificados.

El rol de la orientación es preparar a la o el joven para que el momento en que sienta el deseo de tener relaciones sexuales, si ha decidido tenerlas lo haga cuando se encuentre en la mejor condición tanto física, emocional y psicológica. Esto, porque las investigaciones demuestran que el discurso de la abstinencia no tiene un efecto real en los procesos de decisión de las y los jóvenes frente a las relaciones sexuales, y si las personas adultas no proporcionan la información adecuada al o a la estudiante, los jóvenes la buscarán en otro lugar. Más bien, se ha demostrado que mientras más se habla de la sexualidad de una forma correcta, menos consecuencias indeseadas existen.

Es importante focalizar la orientación hacia el placer tanto masculino como femenino (clítoris/pene), las múltiples maneras de hacer el amor (no reducirlo todo a la penetración) y el respeto hacia su propio cuerpo. Demasiados y demasiadas adolescentes tienen su primera relación sexual por presión social y no en las condiciones óptimas de seguridad, respeto y placer.

Brindar buena información cuando el grupo adolescente lo solicita es importante, pues si no se habla de sexualidad de una forma inteligente y responsable en la casa y el colegio, dejamos a la industria pornográfica la educación sexual de nuestra juventud.

- **Menstruación:** por lo general, el cuerpo de la mujer ha estado considerado como enfermo. La menstruación, el embarazo o la menopausia son vistas como enfermedades. Es importante rescatar y valorar la menstruación con la adolescente porque se trata de una parte importante de la feminidad. Ayudar a que conozca lo maravilloso de su cuerpo, para que pueda escucharlo y respetarlo.
- **Violencia de género:** prevenir la violencia de género, tanto la violencia familiar como el acoso sexual*, dentro del colegio es fundamental. Se estima que una de cada tres mujeres en el mundo es víctima de violencia en algún momento de su vida (OMS). Existen muchas formas de violencias y las más comunes son:
 1. La *violencia psicológica* que puede ser no verbal (una mirada, por ejemplo) o verbal: busca disminuir la autoestima de la persona y controlarla mediante chantajes, insultos, etcétera.

2. La *violencia física* que se ejerce con objetos, sin objetos o sobre objetos (como, por ejemplo, romper fotos importantes, cortar la ropa, o quitar la cédula). La mayoría de las veces, los golpes recibidos fueron propinados en las partes que no se verán.
3. La *violencia socioeconómica*: no dar dinero a la persona, no comprarle medicamento, quitarle sus bienes, etcétera.

Sobre este tema, en el Ecuador está en vigor la Ley contra la violencia a la mujer y la familia (1998). Sería interesante que cada equipo identifique los centros de denuncia cerca del colegio, por si se los necesita.

DESCRIPTOR 26: La institución educativa establece un Plan de Acción Tutorial para la organización de los servicios de tutoría educativa y profesional, con especificación de tiempos, metodologías y responsables.

Contenido/Implicación

El Plan de Acción Tutorial lo realizará la persona responsable DECE o COBE, conjuntamente con el tutor o la tutora del grupo estudiantil con perspectiva de género*. En la elaboración de los distintos criterios, se tomará en cuenta el sexo de la persona y sus implicaciones en cuanto al manejo del tiempo, roles, manejo del poder, capacidad de decisión, entre otras variables. Si hablamos de igualdad de oportunidades, hay que considerar las especificidades del ser mujer o ser hombre. En la matriz de personas involucradas (ver Aclaratoria 3) también se pueden identificar los intereses tanto de las y de los estudiantes o preguntarles directamente qué les gustaría tratar.

Por otro lado, se cuidará que el material formativo no reproduzca el currículo oculto* sexista (ver marco conceptual) sino que favorezca la igualdad de oportunidades y la buena convivencia entre hombres y mujeres. Los temas tratados tendrán que ver con el género, la salud sexual y reproductiva, prevención de las violencias, etcétera. Por ejemplo, la resolución de conflictos de forma pacífica, inteligencia emocional, mi cuerpo es sagrado, sexualidad armoniosa, planificación de la vida, entre otros temas.

Resultados e Impacto

Se mejora la pertinencia y la eficacia del Plan de Acción Tutorial y, por lo tanto, sus resultados e impactos.

Grupo responsable

Personal educativo.

DESCRIPTOR 27: La institución educativa establece un sistema de seguimiento de la inserción socio profesional de los egresados.

Contenido/Implicación

En la elaboración del cuestionario, en la parte de datos personales, se pide el sexo de la persona a fin de obtener datos desagregados por sexo. De esta manera el centro educativo no se desvincula del grupo estudiantil y podrá conocer el grado de inserción por sexo que poseen las especialidades ofrecidas, identificando si existen algunas carencias, desequilibrios o incluso discriminaciones por razones de género. Si parece que sí, el centro tendrá la responsabilidad de tomar las medidas correctivas necesarias, tanto en la formación como en la orientación profesional. En caso de discriminación, el centro deberá encargarse de realizar una visibilización y una concientización de la situación con la población estudiantil y con su red de contactos profesionales a fin de denunciarla, resolverla o prevenir que el hecho se repita (algún caso de acoso sexual*, por ejemplo).

Por otra parte, a partir de ese seguimiento, cada centro podrá visibilizar y reportar al Ministerio de Educación las necesidades de mejoría de la oferta formativa. De forma general, hablar de temas con perspectiva de género* favorece el aprendizaje de actitudes horizontales y de respeto muy útiles para cualquier situación laboral, como formación integral de la ciudadanía* del Buen Vivir.

Resultados e Impacto

- Se enriquece el sistema de seguimiento y se mejora la integración sociolaboral.
- Posicionamiento y compromiso del centro educativo ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Grupo responsable

Personal educativo.

DESCRIPTOR 28: La institución educativa establece un sistema de promoción y apoyo a la iniciativa emprendedora de los egresados.

Contenido/Implicación

- El personal encargado del sistema de promoción y apoyo a la iniciativa emprendedora se formará con el fin de estar en capacidad de trabajar con perspectiva de género*. Eso implica conocer y considerar las dinámicas de género relativas a lo laboral y lo económico, a fin de fomentar microempresas desde la igualdad de oportunidades y derechos en las funciones: no debe darse automáticamente por sentado que el director debe ser un hombre y la secretaria una mujer. De la misma forma, en el acceso a los recursos y a las tomas de decisiones.
- Por otra parte, la consideración del género puede enriquecer la gama de opciones para las microempresas, visibilizando necesidades específicas que hasta ahora no se habían visto como, por ejemplo, el requerimiento económico relativo al cuidado de las hijas o de los hijos con todo lo que esto implica. Se aplicarán las recomendaciones de la OIT para establecer microempresas con perspectiva de género* (ver anexo 3).
- La institución educativa podrá articular su accionar al de los gobiernos autónomos descentralizados (GADs provinciales, cantonales y parroquiales) y también al de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que pueden aportar en cuanto a la perspectiva de género* para el fomento de la iniciativa emprendedora del grupo egresado.

Resultados e Impacto

- Ampliación de las iniciativas emprendedoras que identifican y responden a nuevas necesidades.
- Impulso a proyectos de microempresas generadoras de empleos que promuevan la igualdad de género, tanto al interior (en su funcionamiento) como al exterior (en su visión, objetivos, acciones etc.).

Grupos responsables

Personal educativo, estudiantes.

DESCRIPTOR 29: La institución educativa promueve la puesta en funcionamiento de una Asociación de Antiguos Alumnos y la elaboración de un plan de actividades de encuentro y relación entre alumnos y egresados.

Contenido/Implicación

- Considerando el uso no sexista del lenguaje, se habla de estudiantes, de alumnado o de grupo estudiantil egresado o cursante, en lugar de alumnos o egresados.
- Se identificará y se valorará particularmente casos en los que la egresada o el egresado ha superado las normas tradicionales del género para que comparta su experiencia con el grupo estudiantil cursante. Por ejemplo, una mujer que tuvo mucho éxito profesional en mecánica o un hombre en peluquería.

Resultados e Impacto

- Propiciar el cambio de mentalidad respecto a los roles tradicionales de género y valorar el potencial de las personas independientemente de su sexo.
- La vinculación con el alumnado egresado permite crear redes sociales estratégicas y obtener mejores ofertas laborales.

Grupos responsables

Personal educativo, estudiantes.

DESCRIPTOR 30: La institución educativa establece, de forma consensuada, un Plan de Participación de la Comunidad Educativa que especifique las responsabilidades, ámbitos de cooperación y participación en el control de gestión de los diferentes actores.

Contenido/Implicación

Dentro de los objetivos del Plan de Participación de la Comunidad Educativa se estipulará:

- Sensibilizar y despertar la necesidad de entender la coeducación* como una necesidad histórica y social.
- Ampliar el concepto de la participación según la perspectiva de género*, considerando a los roles de género*, el uso del tiempo*, el manejo de la toma de decisiones, entre otros (ver marco conceptual).
- En las reuniones de representantes familiares se tratarán temas relacionados con el género: ausentismo, consumo de drogas, violencias, embarazos, entre otros.

Resultados e Impacto

- Se incrementa el nivel de aceptación de la coeducación* como un mecanismo idóneo para establecer relaciones equilibradas y la generación de igualdad de oportunidades.
- Se incrementa el nivel de participación del conjunto de integrantes de la comunidad educativa sin discriminaciones, en aspectos relacionados con los roles de género*, manejo del tiempo, toma de decisiones.

Grupos responsables

Personal educativo, estudiantes, representantes familiares

ACLARATORIA 15: ¿Cómo favorecer la participación con la perspectiva de género*?

La participación varía dependiendo de si se es hombre o mujer. Por lo general e históricamente, las mujeres no han sido acostumbradas a ocupar lugares políticos. Si se escucha principalmente a las voces masculinas, se corre el riesgo de perder elementos enriquecedores con otros enfoques. Existen varias maneras de participar: se puede proponer, decidir o simplemente encargarse de preparar la sala de reunión. Aprender a discriminar los tipos de participación según el género es una poderosa ayuda para favorecer una real participación desde la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ejemplo: se puede dar el caso de que asista una mayoría de madres de familia a las reuniones educativas. Sin embargo, el representante del comité de padres y madres de familiares es un hombre. También puede suceder que las madres de familia no tomen decisiones por el hecho de tener que consultarlas con sus esposos antes de comprometerse a algo.

Por lo tanto es necesario estar vigilantes sobre ese aspecto e instaurar mecanismos para incitar la participación equitativa en la toma de la palabra, tanto de las mujeres como de los hombres.

- Se estipula en la convocatoria de la institución educativa a LAS y LOS representantes familiares. En algunos casos, se puede convocar a la pareja, en otra solo a las madres y en otra ocasión solo a padres, en función de la situación.
- Al inicio de la reunión, cada quien escribe su nombre en una banda adhesiva que pega en su ropa y se realiza una ronda de presentación. La persona que facilita la reunión hace lo mismo. De esa forma puede preguntar directamente a cualquier persona y si, por ejemplo, solo los hombres toman la palabra, puede preguntar a algunas mujeres para recuperar el equilibrio en la participación.
- Durante la elección de los cargos, se usa un lenguaje no sexista para incitar tanto a

las mujeres como a los hombres presentarse. Se habla de presidente o de presidenta de padres y madres de familia. Además, se recomienda usar como mecanismo de elección los votos secretos. Es importante elegir una persona que se ha presentado para que realmente asuma esa responsabilidad con consentimiento y disponibilidad, y no para generar una situación de sobrecarga de trabajo (triple jornada de trabajo*).

- Para analizar un tema y recoger las opiniones, tanto de hombres como de mujeres, se realiza una lluvia de ideas: se plantea un problema concreto y se van anotando todas las respuestas. También se puede pedir a cada participante que escriba en un papel sus ideas.

DESCRIPTOR 31: La institución educativa establece un sistema de intermediación en el mercado de trabajo para apoyar la inserción laboral de los egresados y dar servicio a las pequeñas empresas generadoras de empleo que demanden personal cualificado.

Contenido/Implicación

- En el sistema de intermediación, tanto las estudiantes egresadas como los estudiantes egresados tienen las mismas oportunidades de acceso al sector laboral. Por lo tanto, el centro educativo garantiza que la cualificación y ubicación del personal no se basen en los roles estereotipados de género* sino en base a los conocimientos, las capacidades y actitudes profesionales que pudo desarrollar la persona.
- El sistema tendrá una base de datos desagregados por sexo que les va a permitir hacer un seguimiento con perspectiva de género* y aplicar las medidas correctivas si es necesario.
- En el marco de relaciones laborales se visibilizará las posibles violaciones de derechos por razón de sexo como herramienta para prevenirlas. Por ejemplo, desigualdad de salario por el mismo nivel de formación y el mismo trabajo¹⁶, discriminación en la selección, negación del derecho a las horas para amamantar, entre otros (ver anexo 1 y 3).

Resultados e Impacto

- Se incrementa la cualidad del sistema de intermediación y por lo tanto el grado de inserción laboral del alumnado egresado.
- Ampliación de las posibilidades para el o la estudiante.
- Se previene violaciones de derechos laborales establecidos en la constitución y en el código laboral ecuatoriano.

Grupo responsable

Personal educativo.

¹⁶ En el Ecuador, según cifras del año 2006 (INEC, Sistema Integrado de Encuestas de Hogares -SIEH) el ingreso promedio de las mujeres representa un 78% del ingreso promedio de los hombres; es decir que, por cada 100 dólares que reciben los hombres como ingreso medio laboral, las mujeres reciben solamente 78 dólares citado p68 in ARMAS DÁVILA Amparo "Empleo público en el Ecuador, una mirada desde el género", estudio realizado para CONAMU / FES-ILDIS / ISP / SENRES edición diciembre 2008 Quito Ecuador, pp110 disponible en Internet <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf> página consultada en mayo 2012.

DESCRIPTOR 32: La institución educativa establece un convenio con Cámaras y/o organizaciones profesionales para el desarrollo de un programa de pasantías.

Contenido/Implicación

- Dentro de las obligaciones mutuas entre las dos organizaciones se estipula velar y promocionar la igualdad de género*. De esa forma, cuando se establece el sistema consensuado de seguimiento y evaluación del aprendizaje del o de la estudiante en la situación de desempeño real, es importante considerar indicadores relativos al género sobre todo en cuanto a la igualdad de condiciones y oportunidades para el ejercicio de su práctica laboral.
- El centro anima y ayuda al estudiante o a la estudiante que desea realizar su práctica en un sector no muy común para su sexo.

Resultados e Impacto

- El centro educativo emerge como motor garante de los derechos de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Se asegura una inserción laboral de buena calidad, velando por el cumplimiento de los derechos establecidos en el marco legal del país y promocionando la igualdad de género*.

Grupo responsable

Personal educativo con estudiantes

DESCRIPTOR 33: La institución educativa participa, al menos, en un foro de reflexión sobre Educación Técnica y Profesional, producción y empleo y su orientación en el Ecuador y en América Latina.

Contenido/Implicación

De la misma manera, la institución educativa participa, al menos, en un foro de reflexión sobre género y coeducación, pedagogía, entre otros. Y/o se establecen nexos de cooperación con organizaciones no gubernamentales y gubernamentales para que en estos espacios de formación se integre la perspectiva de género*.

Resultados e Impacto

- Se crea una red de relaciones para la transferencia e intercambio de opiniones,

conocimientos y experiencias entre instituciones educativas nacionales e internacionales con perspectiva de género*.

- Intercambio de herramientas adecuadas para que cada colegio pueda trabajar desde la perspectiva de género*.

Grupo responsable:

Personal educativo.

DESCRIPTOR 34: La institución educativa crea y mantiene actualizado un inventario de profesionales que estén dispuestos a participar en actividades de orientación y asesoramiento laboral de los alumnos.

Contenido/Implicación

- Dentro del inventario de profesionales se incluye a organizaciones o personas que puedan aportar con el tema de género, relacionado con actividades de orientación y asesoramiento laboral.
- Cada colegio elabora la estructura de profesiografías con enfoque de género.

Resultados e Impacto

El centro cuenta con un inventario/base de datos de profesionales disponibles para compartir experiencias en cuanto al mundo laboral con enfoque de género y de derechos.


Grupo responsable

Personal educativo.

DESCRIPTOR 35: La institución educativa elabora al menos un proyecto anual potencialmente financiable por instituciones internacionales de cooperación y se gestiona la búsqueda de recursos, con la colaboración del Programa Nacional de Bachillerato Técnico.

Contenido/Implicación

En la evaluación de resultados, más allá de lo técnico, se consideran resultados sociales de equidad de género*: evaluación con *lentes de género*.



Los proyectos de investigación y de desarrollo pueden justamente adquirir un valor agregado si están presentados con perspectiva de género*, dado que en la actualidad es uno de los objetivos del Milenio y, por lo tanto, es un tema imprescindible para la mayoría de las instituciones internacionales de cooperación.

Se puede pensar en la organización de concursos tanto al nivel zonal como al nivel nacional.

Resultados e Impacto

- Se genera un aprendizaje de formulación y gestión de proyecto desde la perspectiva de género*, sintonizándose con la dinámica nacional e internacional actual.
- Se estimula la *creatividad con perspectiva de género**.



Ministerio
de Educación



Referencias Bibliográficas

LA
Y E
I D E C
F A
M N P F



8. Referencias bibliográficas

Libros

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*, traducido por Joaguín Jordá. España: Editorial Anagrama, segunda edición.

Montesinos, R. (Coordinador) (2005). *Perfiles de la Masculinidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Artículos o Estudios

Armas, A. (2008). Empleo público en el Ecuador, una mirada desde el género. *Estudio realizado para CONAMU / FES-ILDIS / ISP / SENRES, edición diciembre 2008*, pp110. [Versión electrónica] Consultado en mayo de 2012: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf>.

Devaux, A., Ordinola, M., Horton, D. (2012). Innovación para el Desarrollo: Enfoques y experiencias de Papa Andina. *Centro Internacional de la Papa (CIP)*, p32. [Versión electrónica] Consultado en julio de 2012: <http://cipotato.org/publications/pdf/005885.pdf>.

OEI. (2009). Metas educativas 2021: la educación que queremos para la generación de los bicentenarios. *Informe de la XVIII Conferencia Iberoamericana de Educación celebrada en El Salvador el día 19 de mayo de 2008*. CEDEL Publicaciones.

Fernández, H. (2005). Mujer y trabajo, *Centro de Derechos de Mujeres CDM*, segunda edición. [Versión electrónica] Consultado en marzo de 2012: http://www.derechosdelamujer.org/tl_files/documentos/manuales/doc_manuales_6.pdf.

Lugo, S. (2010). Análisis de la incorporación del enfoque de género en los proyectos públicos de desarrollo. *Documentos de trabajo Fundación Friedrich Ebert, FES-ILDIS, Ecuador*.

Mosconi, N. (2009, Septiembre). Genre et pratiques scolaires : comment éduquer à l'égalité ? Consultado en enero de 2012, <http://eduscol.education.fr/cid47785/genre-et-pratiques-scolaires%20comment-eduquer-a-l-egalite%20.html>.

Universidad de Sevilla. (2011). Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad. *Revista de Educación*, 355, 521-546.

SUBIRATS, M. (1994). Conquistar la igualdad: la coeducación hoy. *Revista Iberoamericana de Educación*, 6. [Versión electrónica] Consultado en marzo de 2012: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06a02.htm>, página consultada en marzo 2012.

Yannoulas, S. (2005). Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina para redEtis (IIPE – IDES). *Red Educación, Trabajo, Inserción Social - América Latina*. [Versión electrónica] Consultado en julio de 2012: http://www.oei.es/etp/perspectivas_genero_politicas_formacion_insercion_laboral_AL.pdf.

Sitios Internet recomendados (consultados en julio 2012):

Vicent, A. (2005). *Juegos para cooperación y la paz*. Recuperado de http://www.ctv.es/USERS/avicent/Juegos_paz/.

Otros sitios de Internet recomendados

Educación Sin Fronteras (2013). Punto de encuentro para la reflexión y difusión sobre temas de género. <http://www.regenerandonos.blogspot.com>



Anexos





9. Anexos

Anexo 1: Cifras y datos mundiales de las mujeres

Anexo 2: Directorio de organizaciones no gubernamentales y gubernamentales que brindan formación sobre género.

Anexo 3: Resumen de políticas y acciones planteadas por la OIT para crear mayores oportunidades de empleo e ingresos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por ARMAS DÁVILA Amparo (2008).

Anexo 4: Encuesta realizada por el Ministerio de Educación en el marco el Diagnóstico de la Educación Técnica desde una perspectiva de género 2012

Anexo 5: Metodología de árbol de problemas y de árbol de objetivos

ANEXO 1: Cifras y datos mundiales de las mujeres¹⁷

Pobreza y economía

- Según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), aunque en la mayor parte del mundo las mujeres son productoras importantes de alimentos, van a la zaga de los hombres respecto a la tenencia de las tierras agrícolas y al acceso a los ingresos de la tierra.
- Se estima que 60% de las personas con hambre crónica son mujeres y niñas.
- Las mujeres representan la mitad de la población mundial y sin embargo son dueñas de apenas el 10% del dinero que circula en el mundo.
- Las mujeres constituyen el 70% de los 1.300 millones de la población más pobre del mundo (pobreza con rostro de mujeres).

Ámbito laboral

- Las mujeres tienen muchas más probabilidades que los hombres de tener poca paga, empleos vulnerables y de bajo nivel, y protección social o derechos básicos limitados o inexistentes.
- Globalmente, las mujeres ganan entre un 20% y un 30% menos que los hombres y desempeñan tan solo el 1% de los cargos directivos (OIT).
- Se estima que la labor no remunerada de la mujer en el hogar representa un tercio de la producción económica mundial.

Ámbito educativo

- Las mujeres representan casi los dos tercios de los 876 millones de personas adultas analfabetas del mundo.

Violencia

- Son alrededor de 100 millones las “mujeres ausentes”, expresión de Armatya Sen para denominar a las niñas que se asesinan cuando nacen, principalmente en China e India.
- En 2006, las mujeres y las niñas representaron el 79 por ciento de las víctimas de tráfico de seres humanos.
- Se estima que una de cada tres mujeres en el mundo es víctima de violencia (OMS). Otra estimación del Banco Mundial calcula que una de cada cinco ha sufrido malos tratos físicos o agresiones sexuales en su vida.

¹⁷ Fuente: ONU MUJERES, Datos y Cifras Mundiales sobre las Mujeres, 2010, disponible en la página internet consultada en mayo 2012: http://www.unwomen.org/wp-content/uploads/2010/06/UNWomen_FactsAndFiguresOnWomen_20100702_es.pdf

- Más de 60 millones de niñas en el mundo son forzadas a casamientos tempranos, antes de cumplir los 18 años.
- Se estima que entre 100 y 140 millones de niñas y mujeres en el mundo viven actualmente con las consecuencias de la mutilación o escisión genital femenina, y hay la noción de que 3 millones de niñas corren riesgo de esa práctica todos los años.
- Se estima que la violencia contra las mujeres es el delito más común y menos penalizado en el mundo.

Poder y toma de decisiones

- En el ámbito mundial, a mayo de 2010, las mujeres ocupaban el 19,1% de los escaños de las cámaras única o baja del parlamento.
- A principios de 2010, sólo 15 jefes de estado o de gobierno eran mujeres.

Ámbito de la salud

- Cada minuto se embarazan 380 mujeres y 190 de estas gestaciones son indeseadas y/o no planificadas (OPS). Por complicaciones del embarazo, parto o puerperio, cada día mueren 1.600 mujeres, es decir, casi 600.000 al año. Eso equivale aproximadamente la muerte de una mujer cada minuto en el mundo, según la OPS.
- En el mundo hay más mujeres que hombres infectadas de sida (PNUD).

ANEXO 2: Directorio de organizaciones no gubernamentales y gubernamentales al nivel nacional brindando formaciones sobre género:

- **Comisión de Transición, Consejo Nacional de Las Mujeres y La Igualdad de Género**
Mecanismo institucional de género nacional creada por Decreto Ejecutivo 1733, en mayo de 2009. Ente del Estado que trabaja por la transversalización del enfoque de género en todos los ámbitos políticos, así como el respeto de la igualdad de derechos y no discriminación
Dirección: Pasaje Donoso N32-33 y Whymper, Quito
Teléfono: (02)290 1821
Email: info@comisiondetransicion.gob.ec
Web: www.comisiondetransicion.gob.ec
- **ONG Educación Sin Fronteras**
Organización No Gubernamental de Desarrollo (ONGD) constituida como asociación independiente, laica y sin ánimo de lucro. Creada en 1988 por un grupo de profesionales de la educación provenientes de los movimientos de renovación pedagógica. Educación Sin Fronteras (ESF) en Ecuador emprende su trabajo relacionado con el apoyo a proyectos de desarrollo en el ámbito educativo, en la Zona 7 del país (provincias de Loja, Zamora Chinchipe y El Oro).
Dirección: Mercadillo 09-34 y Av. 24 de Mayo y Macará, Loja
Teléfono: (07)2577506
Email: generoecuador@educacionsinfronteras.org
Web: www.educacionsinfronteras.org
<http://www.regenerandonos.blogspot.com>
- **ONU MUJERES**
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, creada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en julio de 2010. ONU Mujeres trabaja de manera coordinada con gobiernos, organizaciones de mujeres y de derechos humanos, cooperación internacional, Sistema ONU, empresa privada y sociedad civil, para el logro de la igualdad de género y el pleno respeto a los derechos de las mujeres en nivel global.
Dirección: Av. Amazonas 2889 y La Granja, Ed. Naciones Unidas, Quito
Teléfono: (02) 2460 334
Email: nidya.pesantez@unwomen.org
Web: www.un.org.ec www.unwomen.org

- **Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)**

La AECID cuenta desde el 15 de julio de 1987 con una Oficina Técnica de Cooperación (OTC) en el Ecuador y tiene entre sus funciones coordinar las acciones que realizan los distintos actores de la Cooperación Española (CE) en el país, así como identificar, evaluar y dar seguimiento a los programas y proyectos de cooperación acordados en las Comisiones Mixtas firmadas con el Gobierno del Ecuador. La OTC en Quito tiene una Unidad de Género encargada de la transversalización de género de las acciones y de hacer seguimiento y coordinar, a través de la Mesa de Género de la CE, las intervenciones financiadas por la CE en Ecuador en el sector de Género en Desarrollo.

Dirección: Av. 6 de Diciembre N33-24 y Bossano Edificio Titanium, Quito

Teléfono: (02) 333 3701/3702

Email: otc@aecid.ec

Web: www.aecid.ec

- **Fundación GAMMA**

Grupo de apoyo al Movimiento de Mujeres del Azuay. Fundación creada en 1994. Su trabajo se centra en las siguientes áreas: formación y comunicación; área de investigación y sistematización de procesos; terapia social para sanar dolores y traumas; y, apoyo a los procesos de monitoreo, seguimiento, ejecución y evaluación de proyectos de desarrollo. Los ejes que cruzan sus acciones son las perspectivas de género y de derechos humanos. Desde 1996, realizan como eje de su trabajo el programa Mujeres en la Radio.

Dirección: Av. Remigio Crespo y Guayas, esquina. Edificio San José. Oficina 303, Cuenca

Teléfono: (07)2880431

Email: gamma@gammaecuador.org

Web: www.gammaecuador.org

- **Comité de Desarrollo de Mujeres Fronterizas (CODEMUF)**

Espacio alternativo de defensa, difusión y exigibilidad de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres, que tiene como objetivo potenciar sus capacidades para fortalecer su actoría personal y colectiva, contribuyendo a la solución de la problemática social, económica, ambiental y política de las mujeres del cantón y provincia de Loja. CODEMUF, creada en 1999, tiene como misión trabajar en la promoción, difusión, defensa y exigibilidad de los derechos de las mujeres y en el fortalecimiento y desarrollo de sus capacidades políticas, técnicas, y organizativas.

Dirección: José Antonio Eguiguren N°14-36 entre Bolívar y Sucre, Edificio "García", 2° piso alto, Loja

Teléfono: (07) 2587525

Email: roelivapa@yahoo.com

- **Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, Corporación Humanas**
Centro de Estudios y Acción Política Feminista que promueve y defiende los derechos humanos de las mujeres y la justicia de género, en Ecuador y Latinoamérica. Humanas Ecuador nace en 2005 como una corporación sin fines de lucro especializada en temas de derechos humanos de las mujeres, dedicada a promover su plena vigencia, a partir del marco internacional de derechos humanos y de un enfoque feminista.
Dirección: Julio Zaldumbide N24 665 y Rubio de Arévalo - QUITO
Teléfono: (02) 603- 7568
Email: info@humanas.org.ec
Web: www.humanas.org.ec
- **Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de las Mujeres (CEPAM)**
Organización privada sin fines de lucro, dedicada a promover el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género. Fue creada en 1983 y trabaja en tres áreas específicas: violencia contra las mujeres, derechos sexuales y reproductivos y pobreza. Además cuenta con un servicio integral de atención especializado en casos de violencia contra la mujer.
Dirección: Cordero E6-11 y Reina Victoria. Edificio Gabriela Mistral, Piso 1, Quito
Teléfono: (02) 2224994
Email: cepamuio@gmail.com
Web: www.cepam.org.ec
- **Servicios para un Desarrollo Alternativo del Sur (SENDAS)**
Organización no gubernamental ecuatoriana de desarrollo. Inició su trabajo en 1990. Su objetivo general es intervenir en el desarrollo de la región sur del Ecuador proporcionando un desarrollo sustentable y un cambio en las relaciones de género, en las que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades y equidad en los impactos.
Dirección: Guayas 6-130 entre Azuay y Tungurahua , Cuenca
Teléfono: (07)882456 / (07)816059
Email: sendas@az.pro.ec
Web: websendas.tripod.com

- **Coordinadora Juvenil por la Equidad de Género**

Organización que desde 2007 centra su trabajo en el fortalecimiento de las organizaciones juveniles y en la lucha por el entendimiento social y el respeto de la capacidad de las personas, especialmente de las mujeres, lxs jóvenes y lxs adolescentes, para tomar decisiones libres sobre sus cuerpos, su sexualidad, su reproducción y su vida. Su trabajo se centra en la realización de espacios de formación y sociabilización de conocimientos tales como talleres, cine-foros, foros, grupos de reflexión, capacitaciones sobre temas y técnicas específicas y trabajo investigativo y comunicacional para descubrir y desmitificar realidades sociales y compartir conocimientos y perspectivas nuevas sobre las mismas.

Dirección: Versalles N25-30 Av. Colón, Quito

Teléfono: (02)2556432

Email: coordjuvenil@yahoo.es

Web: www.coordinadorajuvenil.org

- **Fundación Yerbabuena**

Institución que desde su creación, en 1998, promueve el empoderamiento de las mujeres en sus Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA). Su accionar busca construir ciudadanía económica y social de las mujeres a través de: la generación y fomento de acciones de desarrollo solidario y cooperativo; la educación y formación de capacidades humanas con perspectiva de género; la investigación sobre el aporte de las mujeres al desarrollo humano y la defensa y exigibilidad de los DESCAs, mediante actividades de incidencia en las políticas públicas.

Dirección: Tungurahua 909 entre Aguirre y Clemente Ballén, Guayaquil

Teléfono: (04)2367000

Web: www.yerbabuena.com.ec


ANEXO 3: Resumen de políticas y acciones planteadas por la OIT para crear mayores oportunidades de empleo e ingresos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” por ARMAS DÁVILA Amparo (2008)¹⁸.

1. Ampliar las opciones ocupacionales: promoviendo la reducción de la segregación ocupacional en el mercado laboral, que afectan negativamente las oportunidades de las mujeres y la eficiencia económica.
 - Políticas de apoyo tales como la provisión de atención a los/as hijos/as y otros servicios a los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares.
 - Acción afirmativa* y programas de igualdad de oportunidades, así como leyes antidiscriminatorias.
 - Mayor educación y formación para la mujer en materias no tradicionales.

2. Desarrollar la adquisición de habilidades y la formación profesional:
 - Incidir en los sistemas de formación con: fijación de cupos en programas de formación profesional, especialmente en áreas científicas y técnicas; medidas especiales que faciliten la incorporación a los programas de formación de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares; creación de vínculos eficaces entre los sistemas de formación y el mercado de trabajo (empleabilidad); medidas especiales para la formación empresarial de las mujeres en negocios por cuenta propia.
 - Servicios de apoyo a las mujeres para conseguir trabajos seguros y conservarlos, fomentando: en las empresas la creación de guarderías, de servicios de asistencia móviles, de programas de vacaciones escolares subvencionados, entre otros; la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo reproductivo (por ejemplo a través del permiso de paternidad); apoyos para la movilidad geográfica laboral; medidas que protejan de la explotación laboral y abusos a mujeres migrantes.

3. Reforzar la oferta de empleos para mujeres:
 - Cambiar los incentivos para promover empleo en el sector privado.
 - Empleo en el sector público. Para la OIT el gobierno puede y debe ser siempre el empleador modelo en lo tocante a poner en práctica la igualdad de oportunidades y de trato para la mujer en su propia política de contratación, promoción y despliegue dentro del sector público.

¹⁸ Fuente: ARMAS DÁVILA Amparo “Empleo público en el Ecuador, una mirada desde el género”, estudio realizado para CONAMU / FES-ILDIS / ISP / SENRES edición diciembre 2008 Quito Ecuador, pp110, p22-23, disponible en Internet <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf> pagina consultada en mayo 2012.

- 
- Creación de planes de salario-empleo directo, teniendo en cuenta que no exista discriminación a las mujeres y no se refuerce las desigualdades entre hombres y mujeres en términos de acceso al empleo retribuido y que se promueva las oportunidades de empleo a largo plazo.
 - Apoyo al empleo por cuenta propia, al desarrollo de un nuevo empresariado y de la pequeña empresa.

4. Mejorar la conciencia de la mujer sobre sus oportunidades de empleo.

ANEXO 4: Encuesta Ministerio de Educación realizada el octubre del 2012

OBJETIVO: conocer la realidad que usted vive personal y profesionalmente en su colegio respecto a las relaciones entre hombres y mujeres, a fin de completar y actualizar el trabajo de investigación llevado por el Ministerio de Educación.

I. INFORMACIÓN GENERAL

DATOS INSTITUCIONALES:

1. Nombre de la institución:

2. Ubicación del colegio:
 - a. Amazonía
 - b. Sierra
 - c. Costa
 - d. Galápagos

3. Población de hombres y mujeres en el colegio:
 - a. Mayoría de mujeres
 - b. Hombres y mujeres por igual
 - c. Mayoría de hombres

4. Figura(s) profesional(es) del colegio:

DATOS PERSONALES:

5. Función de la persona entrevistada:
 - a. Rector/a
 - b. Vicerrector/a
 - c. Docente
 - d. Integrante DOBE
 - e. Estudiante
 - f. Integrante familiar

6. Antigüedad en la educación técnica (excepto estudiantes e representantes familiares)
 - a. Menos de 10 años
 - b. De 10 a 20 años
 - c. Más de 20 años

7. Sexo:

- a. Mujer
- b. Hombre

8. Edad:

- a. Menos de 20 años
- b. Entre 21 y 35 años
- c. Entre 36 y 50 años
- d. Más de 50 años

II. ESTEREOTIPOS Y CREENCIAS SOBRE GÉNERO

1. ¿Podría citar tres adjetivos que califiquen a las mujeres y otros tres que califiquen a los varones?

a. Mujeres:

-
-
-

b. Hombres:

-
-
-

2. ¿Piensa que hombres y mujeres tienen **necesidades diferentes**?

SÍ NO

3. ¿Piensa que existe desigualdades entre hombres **y mujeres en nuestra sociedad**?

SÍ NO

4. ¿Piensa que existe **desigualdades entre hombres y mujeres en su colegio**?

SÍ NO

5. ¿ Para usted la palabra género se refiere a:

- a. Sexo
- b. Mujeres
- c. Hombres
- d. Relaciones Hombres-Mujeres
- e. No sabe

6. ¿Piensa que hay carreras **orientadas a hombres o mujeres?**

SÍ

NO

7. ¿Piensa que hay trabajos **solo para hombres y solo para mujeres?**

SÍ

NO

8. ¿Para usted, el material didáctico que se usa en el colegio contiene elementos sexistas: o sea elementos que discriminan y estereotipan, desvalorizan a las mujeres o a los hombres? (ver concepto sexismo final encuesta)

SÍ

NO

9. ¿Piensa que un material didáctico es bueno **aunque tenga elementos sexistas?**

SÍ

NO

10. ¿Piensa que en los colegios técnicos las chicas necesitan **ser protegidas por los varones?**

SÍ

NO

11. ¿Piensa que, **en general, el profesorado trata diferente a los estudiantes de las estudiantes?**

SÍ

NO

12. Si contestó **SÍ** en la pregunta anterior, conteste lo siguiente: (se admiten varias respuestas)

Los profesores y las profesoras:

- a. Son más exigentes con los chicos
- b. Son más exigentes con las chicas
- c. Tienen un vocabulario más respetuoso cuando hay chicas
- d. Piden a las chicas que se sienten adelante
- e. Hacen que las chicas participen más que los varones
- f. Hacen que los chicos participen más que a las chicas
- g. Otra diferencia:

III. SITUACIÓN EN LOS COLEGIOS

1. ¿Se escuchan comentarios sexistas en el colegio que desvalorizan a las mujeres?

SÍ NO

Si contestó que **SÍ**, conteste ¿Con qué frecuencia ha escuchado esos comentarios?

- a. Todos los días
- b. Una vez a la semana
- c. Una vez al mes
- d. Una vez al año

2. ¿Se ha presentado algún caso de embarazo no deseado en el colegio?

SÍ NO

3. ¿Se habla en el colegio **de salud sexual y reproductiva**?

SÍ NO

4. ¿Piensa que sería necesario hablar (más) de **salud sexual y reproductiva en el colegio**?

SÍ NO

5. ¿Piensa que hay algún problema de **violencia de género** en el colegio?

SÍ NO

6. Si contestó que **SÍ** existe violencia, responda: ¿Por parte de quién y en contra de quién?

- a. Estudiantes hacia estudiantes
- b. Estudiantes hacia personal del colegio
- c. Personal del colegio hacia estudiantes
- d. Personal del colegio hacia padres de familia
- e. Padres de familia hacia personal del colegio
- f. Otra. ¿Cuál?

7. Las personas involucradas en la violencia son:

- a. Hombres hacia hombres
- b. Hombres hacia mujeres
- c. Mujeres hacia mujeres
- d. Mujeres hacia hombres

8. ¿Qué tipo de violencia?

- a. Verbal (insultos, amenazas por ejemplo)
- b. Física (golpes, empujones por ejemplo)
- c. Acoso sexual
- d. De otro tipo: Cuál

IV. PERCEPCIÓN ACERCA DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN TÉCNICA DEL PAÍS

1. ¿Piensa que es necesario y/o útil trabajar para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los colegios técnicos?

SÍ NO

2. ¿Piensa que trabajar para la igualdad de oportunidades hombres y mujeres puede resolver problemas existentes en los colegios?

SÍ NO

3. ¿Piensa que trabajar para la igualdad de oportunidades hombres y mujeres puede mejorar la calidad de la educación técnica?

SÍ NO

4. ¿Piensa que trabajar para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres benefician a las mujeres por encima de los hombres?

SÍ NO

5. ¿Piensa que trabajar para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres puede beneficiar también a los hombres?

SÍ NO

6. ¿Piensa que trabajar para la igualdad de oportunidades entre **hombres y mujeres es factible?**

SÍ NO

7. ¿Estaría dispuesto/a a participar activamente para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su colegio?

SÍ NO

8. ¿Qué alternativas o propuestas considera adecuadas, para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su colegio?

- a.
- b.
- c.

9. ¿Le agrada hablar de ese tema?

SÍ NO



10. ¿Tal vez quiere agregar algo sobre el tema?

Gracias por su colaboración

CONCEPTOS

Sexismo: se entiende por elementos sexistas, aquellos que consolidan las discriminaciones y los estereotipos de género* que perjudican a las mujeres o a los varones. Por ejemplo, los elementos que refuerzan los estereotipos de género* como el hombre con el poder económico y político y la mujer en la casa. En general, en los manuales escolares todos los signos y sentidos, significados y valores simbólicos, invisibilizan, minimizan, niegan, desvalorizan o deslegitiman a las mujeres. Por ejemplo, casi nunca son presentadas como protagonistas o con poder de decisión.

ANEXO 5: Elaboración de árbol de problemas y de árbol de objetivos

Etapa 1: convocatoria a la reunión con personal educativo, grupo estudiantil, representantes familiares, y comunidad.

Etapa 2: preparación de material necesario para la reunión: papelitos y pega, plumas, sala con sillas y pizarrón.

Etapa 3: presentación del facilitador y presentación del objetivo de la reunión: “estamos aquí para, en conjunto, identificar problemas u obstáculos en nuestra institución educativa”. Se solicita a cada participante que se presente y luego se empieza con una lluvia de idea. Es importante anotar cada intervención: la palabra de cada quien cuenta. Cada aporte se escribe en tarjetas de preferencias que se las coloca abajo del problema central.

Componentes de un proyecto de acción

Árbol de Problemas: sobre el problema concreto percibido por las y los participantes, se pretende encontrar las relaciones causales y por ende la jerarquización de esos problemas percibidos, en el marco del contexto y del problema de desarrollo con la ayuda de un instrumento metodológico denominado árbol de problemas.

El árbol de problemas es una metodología que permite analizar la situación actual en su contexto, encontrar las relaciones causa-efecto y la jerarquización de los problemas percibidos, permitiendo de esta manera mejorar el diseño del proyecto, su ejecución y su evaluación, a través de un modelo lógico sobre el cual se basará la búsqueda de la solución parcial o total al problema de desarrollo.

Se trata de una imprescindible herramienta para detectar a plenitud problemas concretos con sus respectivas relaciones de causa – efecto; que exige, por estrategia, profundizar el análisis para ubicar sistemática y, sobre todo, coherentemente las causas de las causas y los efectos de los efectos, en un ejercicio dialéctico cada vez más intenso y sutil a fin de arribar a las causas y efectos menos visibles y, precisamente por ello, más profundos.

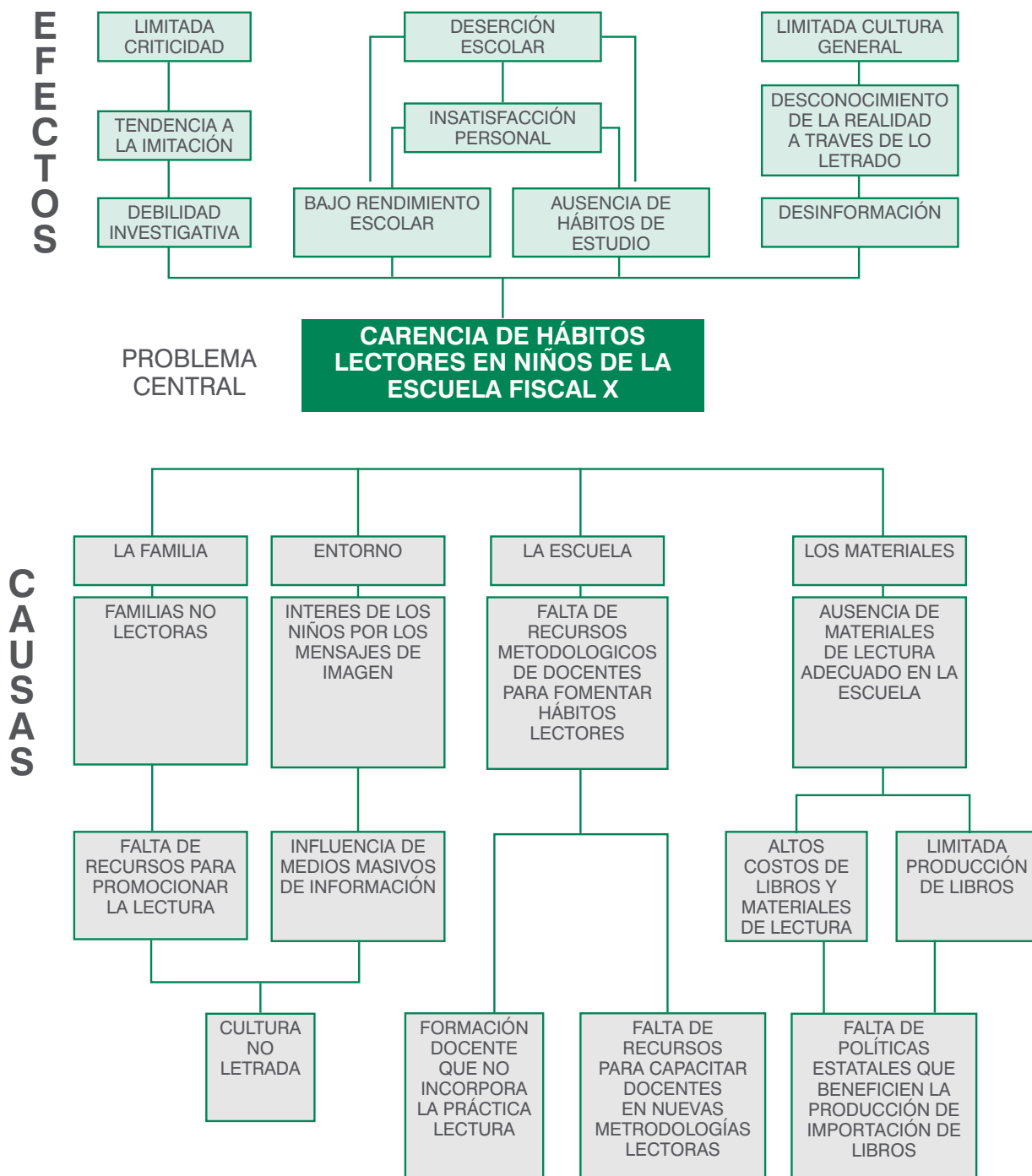
El árbol de problemas demanda algunas tareas de *análisis operativo* para alcanzar los mejores resultados: contrastar, concatenar, asociar los efectos con sus causas, interrelacionar, abstraer para concretar, en un salto dialéctico fluido y permanente. Demanda también renunciar a la aceptación simple de los hechos, a la admisión unilateral que degenera en la mera repetición de lugares comunes, descuidando los distintos aspectos que la multifacética realidad posee. Busca la esencia de los fenómenos, ampliar el abanico de criterios, reconocer los múltiples enfoques que se puede hacer de cada ámbito del conocimiento, limpiar las telarañas de lo aparente y encontrar lo escondido debajo de la alfombra...



Proceso para estructurar el Árbol de Problemas

1. Escribir el problema de desarrollo en la parte media de un pizarrón (o usando tarjetas).
2. Identificar los problemas percibidos por las y los participantes que son causas directas del problema de desarrollo, y colocarlas debajo del mismo.
3. Luego, colocar otros problemas percibidos que son causa de los problemas colocados por el paso 2. Así sucesivamente hasta que se llegue a los problemas *raíces*.
4. Determinar si algún problema percibido por las y los participantes es efecto del problema de desarrollo (paso 1). Si así ocurriera, colocarlo por encima de éste.
5. En la parte superior colocar los efectos del problema central o principal.
6. Trazar líneas con flechas de abajo hacia arriba, de los problemas causa a los problemas efecto.
7. Asegurarse que el diagrama tenga sentido lógico de abajo hacia arriba aplicando la técnica del por qué (causa-efecto).

Gráfico: Ejemplo de Árbol de Problemas



Definición del Proyecto (Situación futura): luego de haber efectuado el análisis del problema, con toda la precisión y pulcritud del caso, la etapa siguiente es *definir o identificar la solución que se pretende*. En otros términos, significa determinar cuál es la situación futura deseada y cuál será el proyecto de acción para alcanzarla. En esta etapa también se cuenta con una herramienta específica que es el *análisis de objetivos*.

Análisis de Objetivos: para esto se parte del árbol de problemas y conceptualmente es un proceso que consiste en la *conversión de los problemas percibidos en objetivos*, mediante una redacción en positivo o propositiva; por lo tanto, se basa en el árbol de problemas como el paso inicial para identificar la situación futura deseada.

Condiciones negativas → condiciones positivas

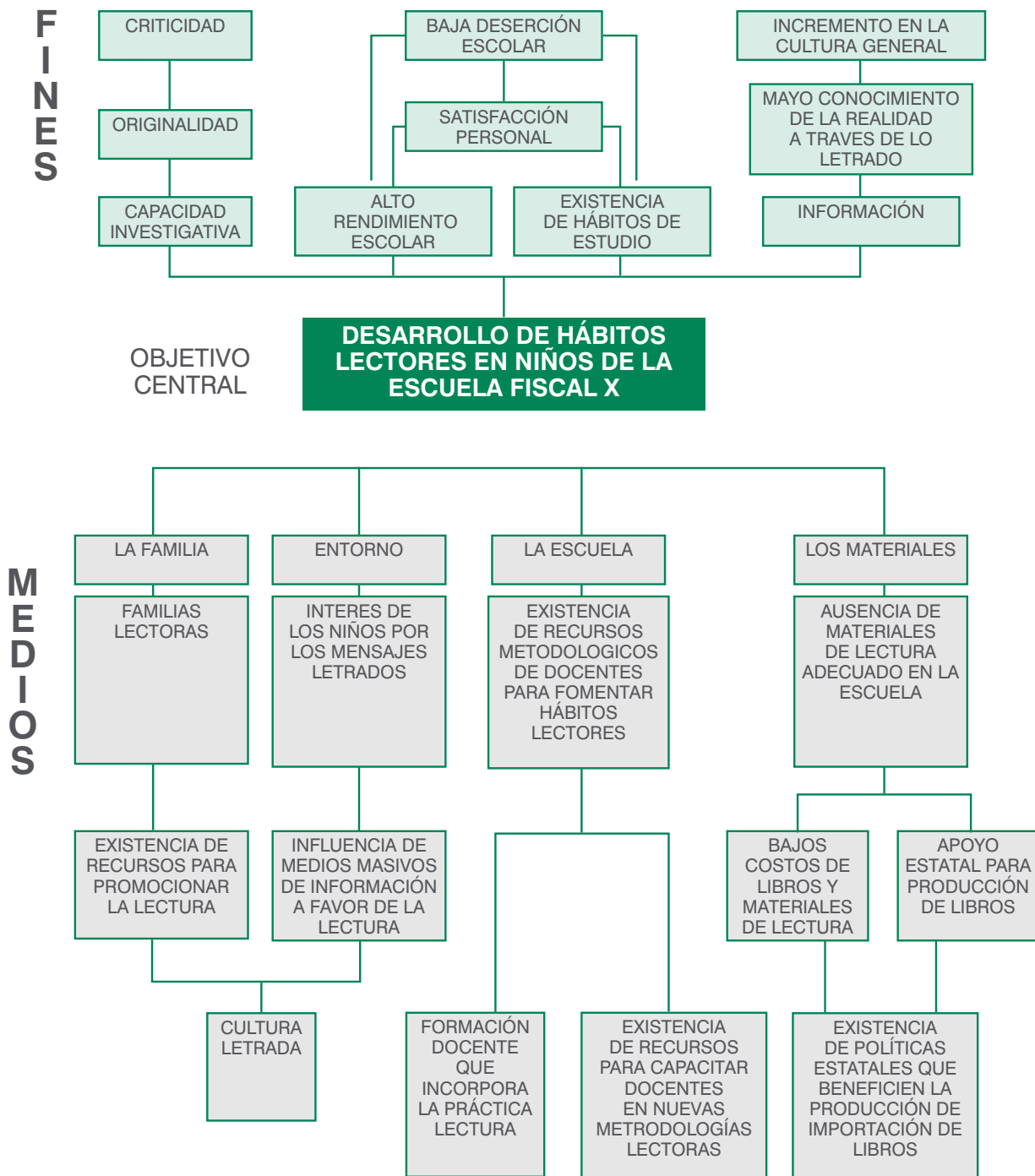
Cadena causa efecto → cadena medio-fin

La utilidad del análisis de los objetivos es lo que nos permite describir una situación que podría existir después de resolver los problemas, además identifica las relaciones medio - fin entre objetivos (objetivos medios y objetivos fin) y visualiza esas relaciones en un diagrama, construyendo el Árbol de Objetivos

Proceso para estructurar el Árbol de Objetivos

- Convertir el problema de más alto nivel en un objetivo.
- Convertir los problemas de los demás niveles en objetivos.
- La redacción debe ser clara y concreta.
- Revisar la lógica del diagrama, trazando líneas con flechas de los objetivos medio a los objetivos fin.
- De ser necesario: a) reformular objetivos, b) agregar nuevos objetivos intermedios y c) eliminar los que no parecen necesarios o no resultan realistas.
- Asegurar el encadenamiento medio-fin, desde el objetivo base o inicial hasta el de mayor nivel considerado.
- El problema principal o central será el objetivo general.
- Las causas del problema serán los objetivos específicos.

Gráfico N° 3
Ejemplo de Árbol de Objetivos¹⁹



¹⁹ Fuente: Msc Kristian Almeida, Unidad Académica II protocolo de proyectos de acción, ILADES Quito Ecuador 2012.



Ministerio
de **Educación**

ISBN 978-9942-07-468-3



9 789942 074683

Ministerio de Educación

Educamos para tener Patria

www.educacion.gob.ec



Información: 1800 33 82 22 o info@educacion.gob.ec