

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
INSTITUTO DE EDUCACION INIE

PROGRAMA DE INVESTIGACION EN
EDUCACION y CONTEXTOS SOCIO CULTURALES

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

Nombre del Proyecto

"Reconocimiento a centros educativos que implementan acciones
a favor de la igualdad y equidad de género".

No. 724-A9-245

Por:

M.Sc. Marleny Navarro Sáenz
Instituto de investigación en Educación (INIE)
M.Sc. Suiyen Ramírez Villegas (INAMU)

Noviembre, 2014

Tabla de contenido

1. Información Administrativa del Proyecto.....	2
2. Antecedentes.....	3
2.1 Introducción y justificación del proyecto.....	3
2.2 Antecedente Investigativo.....	5
3. Objetivo General y objetivos Específicos.....	7
3.1 Objetivo General.....	7
3.2 Objetivos Específicos.....	8
4. Marco Referencial, Teórico y Legal.....	9
4.1 Marco Teórico.....	9
4.1.1 Perspectiva de género y educación.....	9
4.1.2 Hacia la construcción de una cultura de género sensitivo.....	14
4.1.3 Enfoques teóricos.....	14
Enfoque de Derechos Humanos.....	15
Enfoque de Género.....	15
Enfoque Generacional.....	16
Enfoque Constructivista.....	17
4.2 Marco Legal.....	18
4.2.1 Marco Jurídico Internacional.....	18
4.2.2 Marco Jurídico Nacional.....	19
5. Descriptores.....	21
6. Metodológica para el Desarrollo del Proyecto.....	21
6.1 Tipo de Investigación.....	21
6.2 Fases del Proyecto.....	22
6.3 Participantes.....	24
6.4 Procedimiento de recolección de la información.....	24
6.5 Población a la que va dirigida el proyecto.....	26
7. Resultados.....	26
8. Vinculaciones.....	49
9. Cronograma de Requerimientos del Proyecto.....	49
9.1 Presupuesto.....	51
9.2 Carga académica.....	51
Bibliografía.....	52
Anexos	
Anexo 1 Instrumentos de diagnóstico aplicado a docentes.....	55
Anexo 2 Resultados del diagnóstico aplicado.....	60
Anexo 3 Proceso de capacitación.....	69

INFORMACION GENERAL

1. Información administrativa del proyecto

- a. No del. No. 724-A9-245
- b. Nombre del proyecto: **“Reconocimiento a centros educativos que implementan acciones a favor de la igualdad y equidad de género”**.
- c. Unidad base del investigador: Instituto de Investigación en Educación (INIE)

Unidad de adscripción: Programa de Investigación en Educación y Contextos Socio-Culturales

- d. Nombre de investigadores y carga académica asignada y quien asigna la misma. MSc. Marleny Navarro Sáenz (INIE) ¼ de tiempo como coordinadora del proyecto.
MSc. Suiyen Ramírez Villegas (INAMU), Instituto Nacional de las Mujeres.
- e. Vigencia del proyecto.

De julio del 2009 al 31 diciembre del 2012

2. ANTECEDENTES

2.1. Introducción y justificación del proyecto

Este proyecto investigativo nace con el propósito de contribuir en la construcción social de género y provocar espacios reflexivos que permitan cambios significativos a nivel de las experiencias educativas y a su vez visibilizar y valorar aquellas prácticas que contribuyen con la igualdad y equidad, principios explícitos en los derechos humanos.

El género presenta una connotación importante en todas las relaciones sociales y tiene enorme influencia tanto en el desarrollo individual de las personas, como en las relaciones sociales e interpersonales que cada una de ellas establece en los distintos contextos en los cuales tiene lugar su proceso de socialización. Las variadas experiencias y relaciones que se establecen desde edades muy tempranas influirán en su comportamiento posterior, por formar parte del aprendizaje social. Se presentan la escuela, los iguales, los medios de comunicación y además, la familia, como los principales escenarios en los que niñas y niños aprenden a comportarse respecto a su rol de género. Es mediante el lenguaje, como medio de comunicación que las personas establecen relaciones y en muchos casos, relaciones de poder. Estas relaciones contribuyen en la construcción de la identidad individual y social del niño y de la niña. Tanto el hogar, como el centro educativo, proveen relaciones donde se intercambian ideas, valores e intereses mediante procesos de comunicación.

La escuela es determinante en la transmisión de modelos sociales, como agente reproductor de valores va moldeando desde muy temprana edad, la forma de concebir la realidad social, las reglas de su funcionamiento, así como valores y principios que ordenan y regulan la convivencia humana. A la vez, reproduce los estereotipos masculinos o femeninos que prevalecen en la sociedad (Navarro, 2009). Incidir en el currículo oculto implica develarlo y cuestionarlo, evidenciando las acciones y actitudes discriminatorias en contra de las niñas, los niños y adolescentes, que favorecen las desigualdades de género, para propiciar así transformaciones a

favor de la igualdad de oportunidades y la equidad de género. Para el logro de lo anterior, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Ministerio de Educación Pública, han implementado diversas estrategias de trabajo en el sector educativo con el fin de realizar esfuerzos coordinados en la construcción de igualdad de oportunidades entre las niñas y los niños en las esferas educativas. Se destacan entre ellos los siguientes: elaboración de módulos para transversalizar el enfoque de género, capacitación a docentes para la implementación de dichos módulos, capacitación a profesionales de orientación y docentes para el trabajo en igualdad y equidad de género, producción de material teórico metodológico, seguimiento a centros educativos que desarrollan proyectos o acciones a favor de la igualdad de género. Es a partir de estas experiencias de trabajo, que muchos centros educativos de primaria y secundaria han implementado acciones a favor de la igualdad y equidad de género, y otros han quedado motivados para desarrollarlas en el futuro.

Es así como el presente proyecto busca brindar un reconocimiento al valorar y hacer visibles, en el contexto nacional, a los centros de educación primaria que implementan acciones a favor de la equidad e igualdad de género. Este esfuerzo integra a tres instituciones: UCR, MEP e INAMU, quienes han asumido el reto de contribuir con el desarrollo humano integral de nuestra sociedad, en respuesta al convenio MEP-INAMU, firmado en febrero del 2000 en el cual se comprometieron a elaborar un Plan de Acción Estratégico para incorporar, de manera sostenida, el enfoque de género en todos los procesos educativos.

Este proyecto se justifica porque expresa abiertamente un respaldo institucional a los centros educativos que desarrollan las experiencias a favor de la equidad de género. Además permite su divulgación a la comunidad educativa - padres, madres, organizaciones comunales - y generar respaldo por parte de la misma, al involucrarla en el desarrollo de acciones. A su vez, incentiva a los centros educativos para el desarrollo de nuevas experiencias educativas, al compartir buenas prácticas y generar posibilidades de construir modelos pedagógicos para el logro de la igualdad y equidad de género.

2.2. Antecedente Investigativo

Un estudio realizado en Costa Rica por (González (2000), constituye un importante recurso metodológico para el descubrimiento y análisis de los procesos discriminatorios abiertos y encubiertos que se dan en el ámbito educativo; en especial en los textos escolares. Otro aporte importante lo constituye una investigación realizada por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE, 2005), sobre la temática de género en la Educación Superior Universitaria de Costa Rica, cuyo objetivo fue determinar diferencias que se hubieran dado en el transcurso de los años entre hombres y mujeres, relacionadas con su participación en la educación superior universitaria y su posterior incorporación al mercado laboral. En la investigación se concluye que si bien hay diferencias entre las carreras escogidas por los hombres y por las mujeres así como con la cobertura, estas brechas se han ido reduciendo llegando al punto que las mujeres superan a los hombres en la permanencia en las instituciones educativas. A la vez da a conocer que, a pesar de que se percibe una reducción de brecha de oportunidades educativas para la mujer, no se considera que haya una igualdad de condiciones en el acceso a las diferentes disciplinas y a la inserción en el mercado laboral. Esto por cuanto las mujeres optan por estudiar carreras tradicionales catalogadas como femeninas, las cuales tienen menos reconocimiento social y por tanto menor remuneración. (Navarro, 2009)

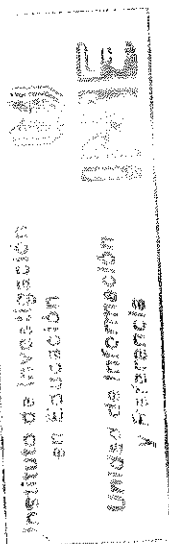
Otra de las instancias que ha realizado esfuerzos por investigar y promover políticas públicas a favor de la mujer es el Instituto Nacional de la Mujer, órgano encargado de impulsar directrices y políticas para la igualdad y equidad de género en coordinación con las políticas públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales. Coordina y vigila que las instituciones públicas establezcan y ejecuten políticas nacionales, sociales, y de desarrollo humano para la igualdad y la equidad de género. Para tal efecto, se apoya en la legislación nacional y en el marco jurídico internacional que establece los acuerdos y compromisos que los Estados asumen, fundamentalmente aquellos que se derivan del Plan de Acción de la IV conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), así como también de la

convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres entre otras.

Tomando en cuenta lo anterior en febrero de 2000 se firmó un convenio de cooperación entre ambas instancias, MEP-INAMU, mediante el cual el MEP constituyó una Comisión de Alto Nivel Técnico que elaboró un Plan de Acción Estratégico para incorporar, de manera sostenida, el enfoque de género en todos los procesos educativos. El Plan denominado "El Sistema Educativo hacia una Cultura de Equidad de Género", se oficializó en diciembre de 2001. Dicho Plan contiene 21 acciones de carácter estratégico que permitiera crear condiciones para transversalizar la visión de género en las actuaciones regulares del MEP.

La ejecución de esta iniciativa se sustentó en el reconocimiento de que los programas de estudio constituyen los principales instrumentos pedagógicos orientadores del proceso de enseñanza y aprendizaje, asimismo en la constatación de que estos recursos didácticos se han caracterizado tradicionalmente por reflejar el protagonismo masculino y por ocultar la presencia de las mujeres en los diversos escenarios sociales.

Además de estos módulos el INAMU ha editado otro número importante de folletos y textos de apoyo al docente los cuales han sido distribuidos en diferentes talleres realizados en centros educativos del país. Sin embargo a pesar de los esfuerzos realizados y de la normativa existente en cuanto a la equidad de género, se observa que existe un doble discurso entre lo explícito y lo implícito en la currícula que se implementa en los centros educativos del país. En las prácticas pedagógicas y en las interacciones diarias, opera un curriculum oculto que establece distinciones en el tratamiento de las personas de acuerdo con el sexo, lo cual tiene profundas implicaciones en su desarrollo vital porque comprende un conjunto de normas, valores y creencias relativas a las desigualdades de género que son transmitidas a los y las estudiantes por medio del contenido formal y de las relaciones que se establecen durante la vida escolar, al orientar los procesos educativos para que



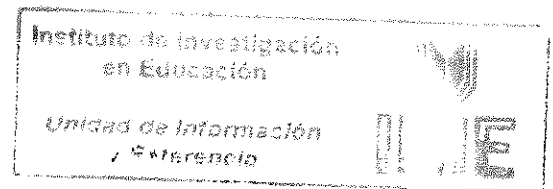
hombres y mujeres se desempeñen en esferas diferentes, a las mujeres para desenvolverse en lo privado y a los hombres para incursionar en el ámbito público. Por consiguiente la educación formal incide en la construcción del proyecto de vida de las estudiantes, negándoles o limitándoles las oportunidades de desenvolverse en condiciones de equidad con los hombres. Lo cual es ratificado por Navarro (2009) al concluir que las interrelaciones presentes entre niños – niñas como parte de la socialización evidencia estereotipos de género por las actividades lúdicas que realizan durante las actividades de juego. Además, expresa que “el concepto de hombre y mujer interiorizados por los niños y niñas está influenciado, al igual, que el de las docentes, por una diferencia de género, que se manifiesta en las preferencias hacia los juegos, en el lenguaje e interacciones sociales.

A partir de lo anterior surge el presente proyecto **“Reconocimiento a centros educativos que implementan acciones a favor de la igualdad y equidad de género”**. Nace con el objetivo de contribuir en la generación de cambios socioculturales en el ámbito educativo y a su vez crear espacios de análisis y reflexión sobre las diversas expresiones de la discriminación de género en los contextos de aula. El mismo, dirigido a profesionales claves y docentes de centros educativos, a los cuales se les brinda herramientas teórico metodológicas para el logro de la igualdad de oportunidades y equidad de género. Resultado de la alianza entre el INAMU, UCR y el MEP, en el marco de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género.

3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

3. 1. Objetivo General

Valorar la perspectiva de género en las prácticas educativas que permitan generar cambios socioculturales que favorezcan la igualdad y equidad de género en centros educativos



3.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico: 01

Describir las estrategias implementadas por el MEP y el INAMU durante el periodo 2002 - 2008 en la Educación General Básica a favor de la equidad e igualdad de género.

Meta:

Revisar el 100 % de los programas implementados por MEP e INAMU, durante los años 2002 al 2008 a favor de la equidad e igualdad de género.

Objetivo específico: 02

Realizar un diagnóstico de las estrategias aplicadas en los centros de educación primaria a favor de la equidad e igualdad de género.

Meta:

Aplicar un cuestionario a una muestra que representa 61 centros educativos del país, para evidenciar las estrategias que están aplicando en los centros educativos a favor de la equidad e igualdad de género

Objetivo específico: 03

Ejecutar talleres de reflexión y sensibilización sobre la igualdad y equidad de género, para promover espacios de convivencia que contribuyan a cambios socioculturales.

Meta:

1) Organizar talleres que promuevan la reflexión y sensibilización hacia la equidad e igualdad de género en los centros educativos.

Objetivo específico: 04

Proponer una estrategia evaluativa que permita evidenciar los Centros de Educación Primaria que ejecuten acciones a favor de la equidad e igualdad de género.

Meta:

Elaborar un documento que indique los lineamientos y procedimientos evaluativos que permita evidenciar los centros de educación primaria que ejecuten acciones a favor de la equidad e igualdad de género.

Objetivo específico: 05

Reconocer a los centros educativos que proponen avances en la promoción de prácticas pedagógicas y administrativas a favor de la equidad e igualdad de género.

Meta:

Ofrecer un estímulo a los centros educativos que demuestren cambios significativos desde las prácticas pedagógicas y administrativas a favor de la equidad e igualdad de género.

4. MARCO REFERENCIAL: TEÓRICO, LEGAL E INSTITUCIONAL

4.1. Marco Teórico

4.1.1 Perspectiva de Género y Educación

Partiendo con la definición de género, Lamas (1990, p.84), define el género como "el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y construir en lo social lo que es propio de los hombres (lo masculino) y lo que es propio de las mujeres (lo femenino)" Como categoría analítica el género refiere necesariamente al complejo mundo de lo social. Su uso destaca la interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas como medio para la producción y reproducción de los códigos culturales que guían el comportamiento de los hombres y las mujeres.

Sobre el tema de género existe todo un movimiento histórico internacional que muestra las desigualdades prevaletentes entre hombres y mujeres. Algunas autoras ubican los inicios del feminismo a fines del s. XIII, cuando Guillermine de Bohemia

planteó crear una iglesia de mujeres. Otras rescatan el aporte de Sor Juana de la Cruz, en el s XVI, religiosa mexicana que lucha por el derecho de la mujer a educarse científicamente en todos los campos del saber para tener las mismas posibilidades de desarrollo que los hombres.

Sin embargo es a finales del s XVIII, cuando las mujeres empiezan a defender el acceso al disfrute pleno de los derechos. Surgieron así distintas voces para demandar la igualdad política, social, cultural y económica de las mujeres, que fueron marcando un camino de luchas y conquistas, que poco a poco, en diferentes pueblos y naciones, las mismas han tenido un proceso de aceptación e incorporación a la cultura, lo cual demandó la participación de las mujeres en los grandes acontecimientos históricos de los últimos siglos como el Renacimiento, la Revolución Francesa y las revoluciones socialistas, sin embargo es recién a mediados del s. XIX cuando comienza una lucha organizada y colectiva.

Es así como durante los años cincuenta, se gestan en Europa luchas importantes a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, pero no fue sino en el Año Internacional de la Mujer (1975), cuando se planteó la necesidad de que todos los Estados asumieran que la desigualdad de las mujeres era un problema y debía ser resuelto. Posteriormente, en 1979, se da un nuevo paso para promover la igualdad real entre hombres y mujeres, al instituirse la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Esta Convención propone, favorecer la igualdad de condiciones, al formular programas educativos, con el fin de recomendar la eliminación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, niñas y niños.

Entre 1989 y 1991 la UNICEF realiza investigaciones en los países de la subregión (Honduras, Belice, Guatemala, El Salvador, Panamá y Costa Rica) sobre los roles y estereotipos sexuales en los libros de textos utilizados en educación primaria. Y a partir de los resultados se elabora material didáctico distribuido a los docentes del país. En 1990 Costa Rica ratifica la lucha a favor de la mujer con la aprobación de la "Ley de promoción de la Igualdad Social de la Mujer, misma que prohíbe que en

cualquier institución educativa nacional se utilicen contenidos, métodos e instrumentos pedagógicos que asignen papeles para hombres y mujeres, dentro de la sociedad, que sean contrarios con la igualdad social y la complementariedad de los géneros o que mantengan una condición subalterna para la mujer. (Centro Nacional Mujer y Familia, 1991).

De igual manera la conferencia Mundial de los Derechos Humanos (Viena, 1993), marcó un hito al reconocer los derechos de las mujeres como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. Estas reuniones constituyen el norte de todos los esfuerzos que se han venido realizando a nivel mundial y dentro de los cuales se plantea la necesidad de una educación emancipadora y liberadora, comprometida con la superación de las desigualdades sociales. Más recientemente, 1995, "el Estado Costarricense ratifica la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing al establecer el compromiso de promover la igualdad, el desarrollo y la paz, así como aplicar la Plataforma de modo que la perspectiva de género se incluya en todas las políticas y programas nacionales o internacionales" (INAMU, 2004).

Según Astelarra (2005, p.13) la teoría más importante que resalta las inequidades de género fue la del patriarcado, en ella se afirma que,

...las sociedades son patriarcales en la medida en que los hombres tienen poder sobre las mujeres, lo que se traduce en una relación de jerarquía entre lo masculino y lo femenino. Esta articulación jerárquica es la causa de la discriminación de las mujeres y de su inferioridad política, social y económica...Permite señalar que las desigualdades entre los hombres y las mujeres no tienen su origen natural sino social.

Como se evidencia en este sistema patriarcal imperante por siglos, hay fuerzas de poder determinadas según sea el género, las cuales son represivas porque sujetan y violentan la naturaleza, los instintos, los deseos y las libertades de las mujeres. Esta realidad justifica el surgimiento de la lucha feminista, cuyas reflexiones y elaboraciones teóricas llegaron a las universidades y centros de investigación, donde

se inició un arduo trabajo de investigación acerca de la marginalidad de las mujeres y sobre los mecanismos por medio de los cuales el sexo biológico se convierte en una característica social. Se realizaron investigaciones empíricas sobre la realidad de las mujeres, lo que permitió la revisión de la mayoría de las teorías sociales, políticas y económicas vigentes para explicar el fenómeno de la desigualdad entre lo femenino y lo masculino. Así surgió el concepto de género para distinguirlo del sexo: el primero hace referencia a las diferencias sociales, a los procesos y mecanismos que regulan y organizan la sociedad, de modo que las mujeres y los hombres sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina qué áreas sociales son de competencia de un sexo y cuáles de otro.

Al respecto Torres (2005, p. 19) señala que,

la ideología se manifiesta tanto en las ideas como en las prácticas de las personas, ... implica asunciones sobre el propio ser individual y su relación con otros colectivos humanos y con la sociedad en general, .. Cada ideología puede llegar incluso a crear entre los miembros que la comparten una especie de sentido común que a su vez tienen una traslación a la práctica mediante comportamientos individuales y colectivos.

Por lo tanto la ideología impone a sus seguidores, unos significados y posibilidades de acción sutil, formas de organización y actuación de una sociedad que contribuyen a mantener situaciones de injusticia que llegan a ser percibidas como inevitables, naturales, o en muchos casos ni siquiera son percibidas, al considerarlas elemento común de una sociedad. En consecuencia, la función socializadora de la educación hace que éste sea un tema importante en el movimiento feminista y que sus publicaciones intenten develar la inequidad en los roles sexuales que son transmitidos por medio de la educación; tanto en la educación formal como en la no formal.

La socialización se entiende como las instancias mediante las cuales un ser humano integra e incorpora las consignas y determinaciones de la estructura social en la que interactúa, tales como: la familia, la escuela, la religión, los medios masivos de comunicación, entre otras. Éstas tienen una importante contribución a la hora de conformar, transmitir, mantener y perpetuar valores, creencias y actitudes que influyen

en cierto modo y determinan el pensamiento y la conducta de las personas en la sociedad. Por lo tanto es importante que el personal docente y administrativo sea consciente de su función como reproductores de valores y actitudes. Además, deben tener el conocimiento suficiente sobre su propia historia, para ser capaces de reconocer cómo influyen sus experiencias y aprendizajes personales en las relaciones que establecen con los y las estudiantes. El reconocerse portadores de ideologías, les ayudará a asumirlo en forma crítica y a la vez les permitirá favorecer un proceso educativo libre de estereotipos.

Las consecuencias de la diferenciación sexista en la educación no son visibles en los resultados académicos inmediatos, sino que son del orden de la construcción de la personalidad y por tanto de un alcance mayor y más duradero, pues se internalizan unas pautas discriminatorias y diferenciadas según el género. Numerosos estudios revelan que los niños siguen siendo educados en la escuela para ser los protagonistas y las niñas como niños de "segundo rango", las actitudes llamadas femeninas siguen siendo un mal por tolerar en el trabajo escolar y las masculinas el patrón predominante que hay que expandir mediante el proceso educativo.

Es preocupación del Estado Costarricense derribar las barreras que impiden la equidad entre géneros y lograr que la educación se convierta en un mecanismo que permita crear bases sólidas para la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres. Esta intencionalidad se ratifica en la Política Curricular hacia el Siglo XXI (1994 -1998) al establecer como un reto para el país, la eliminación en el sistema general y de la educación en particular, los elementos que generen discriminación por razones de género o de cualquier otra naturaleza, lo cual se ratifica en los programas vigentes de **ética estética y ciudadanía**, en los cuales plantea el reto de educar para la vida y la convivencia, para los derechos humanos.

Sobre la base de investigaciones realizadas en Costa Rica Ovares (1978) Educación como integración ideológica; Chaves (2004) **Las relaciones de género en el contexto escolar** y Araya (2003) **Relaciones sexistas en la educación** - se puede

afirmar que en la educación costarricense persisten mensajes implícitos o explícitos sobre los mandatos sociales que regulan lo que es ser hombre o ser mujer y la forma cómo ambos se deben relacionar. Esta posición también es reafirmada por las manifestaciones de las y los docentes en el aula.

4.1.2. Hacia la construcción de una cultura género sensitiva en educación.

El Ministerio de Educación Pública desarrolla a lo largo de su historia una serie de esfuerzos por construir una cultura género sensitiva en el sistema educativo costarricense. Con el fin de favorecer al desarrollo de una política de estado en esta materia, ha desplegado acciones en dos ámbitos fundamentales; el primero que tiene que ver con lo curricular que ha implicado la revisión y rediseño de programas de estudio, módulos educativos y creación de condiciones y habilidades en el personal docente para hacer acciones efectivas que promuevan y legitimen la temática de género en el quehacer institucional. y el segundo que son los programas y proyectos dirigidos a crear condiciones de acceso, y permanencia al sistema educativo, que garantice la inclusión de todas aquellas niñas y jóvenes que por alguna razón enfrentan situaciones que les pueda impedir el disfrute de sus derechos, especialmente **“el derecho a la educación”**. Ambas líneas de trabajo se han desarrollado simultáneamente a lo largo del tiempo para crear una oferta educativa integradora que articule esfuerzos en función de la satisfacción de las necesidades de la población estudiantil, En el apartado de resultados se dan a conocer todos aquellos programas y proyectos implementados por el MEP con el fin de promover la equidad e igualdad entre géneros.

4.1.3 Enfoques teóricos

Un enfoque es el acercamiento que se hace a un tema específico, pretende explicar situaciones de la vida cotidiana mediante una teoría social explicativa de fenómeno, para el fin que nos atañe, los principios que rigen las políticas para el presente documento y puesta en ejecución del mismo se definen a continuación.

Enfoque de derechos humanos

Su fin máximo es la erradicación de las diversas formas de maltrato, discriminación y desvalorización de las personas por las condiciones en las que se encuentran, algunas de las más comunes formas de discriminación son: por el tipo de piel, por el grupo cultural al que pertenecen, por su preferencia sexual, por su condición de mujer, por su condición de adulto, entre otras.

1. **Son Universales.** Los derechos humanos le pertenecen a todas las personas sólo por su condición de haber nacido, en ese sentido todas las personas son sujetas de **todos** los derechos.
2. **Son Inviolables:** Reconoce que estos derechos deben ser respetados, siendo el Estado un elemento en el cual recae la mayor obligación de garantizar la no violación de los derechos, mediante leyes que promuevan los derechos, por un lado y por otro que castigue a quien no los cumpla.
3. **Son Intransferible:** No pueden ser traspasados a una tercera persona para que ésta los ejerza por nuestra parte.
4. **Son imprescriptibles:** Los derechos humanos, no tienen fecha de caducidad, en este sentido mientras las personas estén vivas siempre tendrán potestad de ejercer y exigir sus derechos en el momento que lo deseen.
5. **Son irrenunciables:** Toda persona indistintamente del lugar del mundo en que viva puede renunciar a sus derechos humanos.
6. **Son interdependientes, integrales y complementarios:** Cada uno de los derechos están unidos entre sí y todos juntos corresponden a los intereses y valores de las persona.

Enfoque de género

Pretende reconocer que el género es una representación cotidiana macro, de las historias particulares de cada persona mediante las cuales se va construyendo socialmente un modo que determina explícita e implícitamente la manera de actuar de cada persona, así mismo si este "mandato social" no es perpetuado de manera

rigurosa es castigado mediante prácticas de discriminación que pretenden realizar una fuerza de coerción para que el fenómeno de "desnaturalizar" vuelva a su camino original. Esta forma de mirar los hechos sociales reproduce, legitiman y agreden las iniciativas por ser diferente.

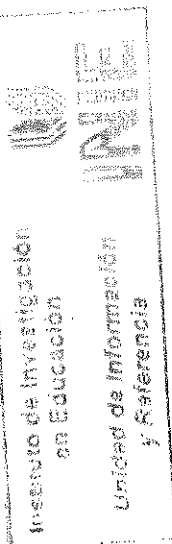
Desde un enfoque de género debemos cuestionar las mal llamadas "conductas innatas" y aceptar que el proceso de aprendizaje (entendiéndose aprendizaje como cualquier hecho cotidiano que genere nuevos conocimientos) incide directamente sobre la manera como se perciben los roles, así se plantea un serio cuestionamiento sobre los roles sociales como por ejemplo: mujeres vestidas de rosado, hombres que juegan fútbol, mujeres amas de casa, hombres que trabajan; son resultados directos del proceso de socialización al que se vieron expuestos y expuestas a lo largo de toda su vida, sus interacciones sociales, su educación formal, medios de comunicación y su relación con pares.

El enfoque de género plantea dar una mayor libertad de expresión y de elección y no promueve en sí misma una figura de mujer "masculinizada", ni una figura de hombre "feminizado", en este sentido lo que pretende es la promoción de la libertad de elección, ya sea estas: carreras, maneras de vestir, de comportarse, responsabilidades de la casa, expresiones del afecto, entre otras cosas.

Enfoque generacional

Tiene como eje principal el adulto centrismo, cuya definición está relacionada con el sentido sobre-estimado de que el adulto es la persona que maneja todo, el conocimiento necesario para vivir en la sociedad. Las prácticas adulto centristas tienden a minimizar, rechazar, negar, humillar y desvalorizar las opiniones, actuaciones y pensamientos de las personas de edad. Brinda un sentido a las personas menores de edad, de "objetos inacabados que necesitan llegar a la adultez para ser una persona plena, sujeta de derechos.

El enfoque generacional rescata la importancia y necesidad de brindar a niños, niñas y personas adolescentes la posibilidad y la apertura de espacios donde puedan dar



sus opiniones y sean tomados en cuenta también para tomar decisiones, principalmente las que les atañe con su propia vida. Pretende lograr que todos los niños, niñas y adolescentes sean sujetos y sujetas de todos los derechos.

En el sentido anterior también rescata la imperiosa necesidad que el adulto y adulta se informen sobre los diversos procesos, etapas, crisis y buenos momentos en los cuales se ven involucradas las personas menores de edad.

Enfoque constructivista

La corriente constructivista fue impulsada por Jean Piaget, quien se dedicó a investigar la manera como se construye la inteligencia, entendiendo la misma como la capacidad de adaptación de las personas, dentro del cual las funciones biológicas eran seguidas de funciones cognitivas a lo largo del desarrollo.

Brinda especial atención a la acción que la persona pueda tener al interaccionar con el ambiente, los pensamientos se van elaborando a medida en que las experiencias vayan resultando más complejas y obliguen a la persona a adaptarse al mismo.

El aprendizaje se da mediante dos procesos muy importantes: La asimilación, el alumno (a) aprende información cuando ha creado sistemas de interpretación, está en función de las estructuras mentales que la persona posea, este proceso constituye la actividad fundamental en el desarrollo intelectual del ser humano (a). El segundo proceso corresponde a la acomodación: ante información nueva, acomoda la ya existente y crea nuevos procesos de interpretación. Todas las personas tienden por naturaleza a comparar sus nuevos conocimientos con los que ya posee anteriormente.

Desde el enfoque constructivista la persona juega un papel determinante en la adquisición del conocimiento, viéndolo como un elemento activo dentro del proceso. Es responsabilidad de los y las actores sociales facilitar y promover acciones de

experimentación de situaciones para generar un aprendizaje más prolongado y significativo. Aprender haciendo es la mejor manera de lograrlo.

4.2 Marco Legal

Para el caso de Costa Rica, la Constitución Política otorga a los tratados y convenios internacionales ratificados, una autoridad superior a las leyes. El Poder Judicial, por medio de la Sala Cuarta (Voto No.1319-97) "da mayor fuerza a aquellos instrumentos de derecho internacional que tratan sobre derechos humanos, al indicar que tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman (...) sobre la Constitución". García, (2007).

Las acciones que el INAMU y el Ministerio de Educación han realizado para promover la equidad de género en el ámbito educativo han obedecido a lineamientos y compromisos que Costa Rica asume como país. Al suscribir tratados internacionales el país asume compromisos de cambiar su legislación nacional para ser concordantes con estas otras normativas. A continuación se presentan algunas de los convenios o tratados internacionales y la legislación nacional en esta materia.

4.2.1 Marco Jurídico Internacional

Cuadro 1.

Normativa internacional y actividades internacionales en materia de equidad e igualdad de género.

Normativa Internacional	Fecha de Emisión
Declaración Año Internacional de la Mujer.	1975
Objetivos de Desarrollo del Milenio: el camino hacia el futuro (Organización de Naciones Unidas) En los Objetivos de Desarrollo del Milenio: el camino hacia el futuro (Organización de Naciones Unidas) se definieron como objetivos estratégicos lograr la enseñanza primaria universal y promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres.	
Declaración de Viena y programa de acción, 1993. Plantea la necesidad de que los gobiernos protejan y promuevan los derechos de la mujer y de la niña, pues contra ellas se cometen violaciones atroces en todo el mundo	1993

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer La educación es un derecho humano, constituye un instrumento indispensable para lograr los objetivos de la igualdad, el desarrollo y la paz. La educación no discriminatoria beneficia tanto a las niñas como a los niños y, de esa manera, conduce en última instancia a relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.	Beijing 1995
Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)	
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979). El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	1979 Protocolo facultativo de 1999
Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción. reconoce la necesidad de ofrecer a las generaciones presentes y venideras una visión ampliada de la educación básica y un renovado compromiso en favor de ella, para hacer frente a la amplitud y a la complejidad del desafío, esto comprende: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad; ➤ Prestar atención prioritaria al aprendizaje; ➤ Ampliar los medios y el alcance de la educación básica; ➤ Mejorar el ambiente para el aprendizaje; Fortalecer concertación de acciones	Tailandia, 1990),
Foro Mundial sobre la Educación, los Estados parte se comprometieron a eliminar las disparidades de género en la enseñanza primaria y secundaria de aquí al año 2005 y lograr la igualdad de género en el año 2015, cuidando de garantizar a las niñas y adolescentes un acceso equitativo, real y sin restricciones a una educación de base de calidad. Asimismo, plantearon la necesidad de poner en marcha estrategias integradas para la igualdad de los géneros en educación, que reconozcan la necesidad de un cambio de actitudes, de valores y de prácticas.	Dakar, 2000
Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belém do Pará",	1994
Convención internacional de derechos del Niño.	1990
Conferencias mundiales sobre la mujer. ONU. Permiten evaluar la situación de la mujer en el mundo y planear programas de acción a favor de ellos.	1975 1980 1995

Tomado de: Quesada (2008).

4.2.2 Marco Jurídico Nacional

Cuadro 2.

Legislación nacional en materia de género y educación.

Normativa Nacional	Fecha Emisión
Ley Fundamental de Educación, establece en su artículo número 1. " todo habitante tiene derecho a la educación y el Estado costarricense tiene la obligación de procurar que esta sea adecuada, el ente rector es el Ministerio de Educación Pública"	1957
Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, establece en el Capítulo V Artículo 17, "la	1990

prohibición de que en cualquier institución educativa nacional, se utilicen contenidos, métodos e instrumentos pedagógicos, que asignen papeles para hombres y mujeres que sean contrarios a la igualdad social y la complementariedad de los géneros o que mantengan una condición subalterna de la mujer".	
Ley 7769, de "Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza", tiene por objetivo garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda al menos capacitación en formación humana, capacitación técnico-laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos productivos.	
La Política Educativa Hacia el Siglo XXI, "plantea la eliminación, en el sistema en general y en la educación en particular, de los elementos que generen discriminación por razones de género o cualquier otra naturaleza.	1994
Código de la Niñez y la Adolescencia en el artículo 68, Capítulo V estipula la prohibición de promover o practicar en los centros educativos, todo tipo de discriminación por género, edad, raza u origen étnico o nacional, condición socioeconómico o cualquier otra contraria a la dignidad humana.	1998
Ley Contra la Violencia Doméstica, Ley No 7586 de mayo, 1996, establece que es deber del Estado promover la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, inclusive el diseño de programas de educación, formales e informales apropiados para todos los niveles del proceso educativo, con el fin de contrarrestar prejuicios, costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad de cualquiera de los géneros.	1996
Decreto Ejecutivo 28484 MAG-MEP-MTSS y CM del 2000 sobre la creación de Comisiones de Alto nivel político y técnico en ministerios para transversar a lo interno de cada uno la equidad de género. Refuerza también la creación en estos ministerios de Oficinas para la equidad de Género (Ministerio de Agricultura, Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) Ya por medio del Decreto Ejecutivo 23489 de 1994 se había creado la Oficina de la Mujer del MEP (OMM/MEP) 1994.	2000
Con la nueva reestructuración de las Oficinas centrales del MEP (La Gaceta N° 212, 5 de noviembre del 2007) se deroga la Oficina de Género, así como el Departamento de Educación Integral de la Sexualidad. Estos temas se desarrollan desde varias áreas y con diferentes competencias: desde la Dirección de Promoción y Protección de Derechos, el Departamento de Promoción del Desarrollo Humano y desde el Departamento de Salud y Ambiente.	2007
Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia Ley No 7476 de 1995.	1995
Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Ley No 7600, Mayo de 1996.	1996
Ley General de protección de las madres adolescentes, No 7735 de 1997	1997
Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (2007) y su Plan de Acción (2008)	2007

Tomado de: Quesada (2008).

5. DESCRIPTORES

- Estrategia pedagógica
- Educación primaria
- Centros educativos
- Equidad e igualdad de género
- Capacitación docente

6. METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO

6.1 Tipo de investigación

El presente proyecto investigativo conlleva un análisis histórico y documental, sobre los proyectos implementados por el Ministerio de Educación Pública para promover la perspectiva de género en las instituciones educativas, con el objetivo de recolectar información relevante que orienten el Sistema de Reconocimiento.

De igual manera se lleva a cabo un proceso descriptivo, según Hernández (1991), los estudios descriptivos buscan medir o recoger información sobre los conceptos o variables de interés en este caso atañe describir si en las prácticas educativas está presente la perspectiva de género, y si se promueven espacios de convivencia basados en la equidad e igualdad de género o por lo contrario estas prácticas suscitan algún tipo de discriminación. Se enmarca dentro de un estudio explicativo debido a que busca responder a las causas de los estereotipos, ideas, prejuicios presentes en las dinámicas de los centros educativos específicamente lo relacionado con la perspectiva de género, esto con la intención de transformar esas prácticas, generando cambios a partir de la sensibilización y reflexión de los participantes.

Para la recolección de la información se utilizaron técnicas cualitativas como cuantitativas, se aplicó un cuestionario que permitió explorar sobre el trabajo que se realiza en las escuelas en materia de género. Los cuestionarios estaban dirigidos para obtener información de los directores, docentes y estudiantes que participaron en el proyecto que permitiera valorar a lo interno de cada centro educativo las

prácticas y la perspectiva de género que prevalecen en cada institución educativa. Otras técnicas utilizadas como la observación participante, la entrevista a profundidad y la discusión grupal. Todas con el interés de reflexionar, profundizar, ampliar y a partir de la evaluación de sus propias prácticas, orientar al personal docente y administrativo y al estudiantado en la construcción de conocimientos relacionados con la igualdad y equidad de género, valorando el trabajo en conjunto y contribuyendo en la generación de cambios socioculturales a nivel institucional.

El proyecto investigativo contó con especialistas en enfoque de género que laboran con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), personas que dieron el acompañamiento reflexivo y la cooperación estrecha al personal docente y administrativo de las instituciones que participaron en el Sistema de Reconocimiento.

6.2 Fases del proyecto

Para facilitar el desarrollo del proyecto se operacionalizó a partir de las siguientes fases.

Fase	Descripción	Fecha
1. Elaboración de la propuesta proyecto reconocimiento a centros educativos	<p>Elaboración de un documento preliminar que incluya los lineamientos y procedimientos para que los centros de educación primaria obtengan el reconocimiento por la ejecución de acciones a favor de la igualdad y la equidad de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Completar el apartado de antecedentes, con insumos del MEP. ✓ Realizar una revisión documental sobre las propuestas promovidas por el MEP e INAMU en el último quinquenio a favor de la igualdad y la equidad de género, e indagar en los centros educativos de las acciones y estrategias que conlleven a la consecución de esas propuestas por medio de un cuestionario aplicado a las y los docentes y personal administrativo de los centros educativos: ¿qué acciones están vigentes? ¿De qué forma se han implementado? ¿Qué acciones son más factibles en el ambiente MEP? Y finalmente ¿Cuál ha sido la actitud del personal docente y administrativo sobre el tema? ✓ Continuar la propuesta del proyecto, realimentada por los insumos del " diagnóstico: " Fases, Selección, criterios, Proceso de participación y su estrategia. ✓ Consulta del documento final a lo interno de la institución y a 	2010 2011

	<p>personas expertas en el tema.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Propuesta lista y aprobada por las instituciones. 	
2.Sensibilización y capacitación	<p>A personal del MEP clave para la promoción y sostenibilidad del proyecto a través de talleres, charlas y grupos focales que permitan la construcción metodológica de un programa permanente de capacitación y actualización en materia de igualdad y equidad de género, en el marco del proyecto de reconocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación a una "plataforma humana" que pueda brindar asistencia al proyecto. ✓ Capacitación a replicadores o posibles auditores. ✓ Convocatoria para presentar y sensibilizar sobre el proyecto. En primera instancia al Ministerio de Educación Pública, luego a nivel de las Direcciones Regionales de Educación para que este sea promovido en los centros educativos. 	2010
3.Contratación consultores	<p>Se presenta la licitación para realizar el documento para certificación de centros educativos. Esta contratación quedo desierta, por lo que el INAMU asume la elaboración de la propuesta metodológica del proyecto y el INIE la elaboración de los instrumentos para la evaluación de las prácticas basadas en la equidad de género que se accionan desde los centros educativos. Entrega de documento por parte de los consultores externos.</p>	2011
4.Divulgación y promoción del proyecto	<p>Dar a conocer públicamente el proyecto como un sistema de reconocimiento que visibiliza a aquellos centros educativos que realizan acciones a favor de la equidad e igualdad de género y motivar a los centros educativos para que participen en el mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incluye la divulgación a lo externo del reconocimiento. ✓ La promoción se visualiza a lo interno de las instituciones. ✓ Afinar la estrategia a lo interno de la " comisión organizadora " del proyecto. ✓ Elaborar materiales divulgativos del proyecto 	2011
5.Ejecución del primer periodo del proyecto	<p>Contempla la inscripción de los centros educativos, la elaboración del diagnóstico de situación, el plan de trabajo por parte de los centros educativos que se inscriben en el proyecto, la ejecución de acciones, el acompañamiento a las escuelas participantes y las evaluaciones de impacto para la definición del reconocimiento.</p>	2011-2012
6.Reconocimiento	<p>Reconocimiento oficial a centros educativos participantes, que implementaron exitosamente acciones para la igualdad y la equidad de género</p>	Se inició en 2012 Sin concluir
7.Seguimiento	<p>Seguimiento a centros educativos participantes para el mantenimiento y mejora de las acciones desarrolladas por medio de la reinscripción en el proyecto.</p>	2012
8.Evaluación de impacto del	<p>En la última fase, el proyecto debe ser evaluado por los centros educativos, permitiendo evidenciar su impacto en la comunidad</p>	2013 Esta fase

proyecto y seguimiento	educativa y posibilidades reales de continuidad y ampliación a los centros educativos de secundaria.	quedó a cargo del INAMU, ente que continúa con el proyecto.
------------------------	--	---

6.3 Participantes

En la etapa diagnóstica se seleccionaron los y las docentes participantes por medio de una muestra aleatoria de 65 instituciones a nivel nacional, a las cuales se les aplicó un cuestionario con el fin de obtener información sobre los conocimientos en cuanto a: enfoque de género, capacitaciones recibidas y sobre proyectos que realizan a nivel institucional que tomen en cuenta la equidad e igualdad de género.

En la etapa de sensibilización para la participación de los talleres, las instituciones participantes fueron seleccionadas por conveniencia por el Ministerio de Educación Pública por encontrarse en zonas de interés social y para participar en el sistema de reconocimiento participaron 12 centros educativos de cuatro Direcciones Regional de Educación: Puntarenas, Heredia, San Carlos y Guápiles

6.4 Procedimientos de recolección y análisis de la información

Este proceso se llevó a cabo por fases: en la primera y segunda fase se realiza un análisis histórico y documental para determinar las estrategias y proyectos promovidos por el Ministerio de Educación Pública o en coordinación con otras instituciones para suscitar la igualdad y equidad de género. A su vez se realizó un cuestionario administrado por medio de entrevistas telefónicas orientado a obtener información sobre las capacitaciones e implementación a nivel del centro educativo de acciones a favor de la igualdad y la equidad de género, esto con el objetivo de contrastar con la información documental obtenida. Anexo 01 y 2.

En la tercera fase se elabora una propuesta de lineamientos técnicos, metodológicos y operativos del Sistema de Reconocimiento (S.R), el mismo se realiza a partir del análisis documental para fundamentar teóricamente la propuesta y como parte del

, proceso de elaboración de la misma se realizan 5 grupos focales de consulta, uno con expertos en la temática de género y 4 con la participación de docentes de centros educativos de las Direcciones Regionales educativas de Puntarenas, San Carlos, Guápiles y Heredia con el objetivo de ir evaluando y fortaleciendo la propuesta. La elaboración de esta propuesta estuvo a cargo de Suiyen Ramírez Villegas.

En esta fase se logra la contratación de las consultoras Doris Sosa y María Luisa Montenegro, mismas encargadas para elaborar los instrumentos que utilizarían los centros educativos para la evaluación interna y externa del centro educativo que participa en el Sistema de Reconocimiento.

En la cuarta y quinta fase se inicia con la reflexión y análisis alrededor de la temática de género, se realizaron 5 talleres en cada centro educativo, cada taller de 4 horas, las mismas responden a las necesidades de los y las participantes. Los talleres permitieron evidenciar las fortalezas y debilidades de los y las participantes para el abordaje de la temática de género en la práctica cotidiana. Paralelo a este proceso de reflexión y análisis el personal docente y administrativo inició con el diagnóstico de brechas y procedió a elaborar un plan de trabajo que permitiera revertir esas brechas de género evidenciadas a partir del diagnóstico y de la sensibilización de los talleres.

Anexo 3

Cada centro educativo elaboró una propuesta de acciones para implementar su propio plan de trabajo con el acompañamiento de las coordinadoras del proyecto, finalizado ese proceso se procede a la evaluación, primero interna, se inicia con un proceso de reflexión y análisis de los resultados, luego se realiza la implementación de acciones para la promoción de espacios libres de discriminación de género para luego participar de una evaluación externa que permita la acreditación de acuerdo al sistema de reconocimiento.

6. 5. Población a la que va dirigido el proyecto

El proyecto está dirigido al personal docente y administrativo, directores y directoras de centros educativos del país que decidan participar en el proyecto, así mismo a la comunidad estudiantil. Para la implementación del proyecto se contó con la participación del personal docente, administrativo y estudiantil de centros educativos de cuatro Direcciones Regionales de Enseñanza: Heredia, Alajuela, San Carlos, Guápiles y Puntarenas.

7. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados según los alcances de los objetivos del proyecto.

Con relación al objetivo uno que hace referencia a: Describir estrategias y proyectos implementadas por el Ministerio de Educación Pública e INAMU en la última década en materia de "género y educación" se hace un recorrido por los mismos lo cual evidencia los esfuerzos que el Ministerio de Educación ha asumido a lo largo de la última década, involucrando a diversos actores, desde el personal docente y administrativo de los centros educativos, los equipos interdisciplinarios, el personal de las oficinas centrales, así como la concurrencia de otros actores externos los cuales se describirán en el siguiente apartado.

Cuadro 3.

Estrategias y proyectos implementados por Ministerio de Educación Pública para el bordaje de la equidad e igualdad de género.

AÑO	PROYECTO	OBJETIVOS	INSTITUCIÓN RESPONSABLE
2000-2005.	Plan de Acción estratégico denominado "Cultura de Equidad de Género dentro del Sistema Educativo Nacional".	Se destaca el acceso igualitario de las mujeres a los servicios que ofrece el MEP, la orientación de los servicios desde la perspectiva de las necesidades y los intereses de la población femenina, inclusión de acciones dirigidas a modificar el ambiente laboral y la cultura organizacional del Ministerio, construcción y	Cooperación, suscrito con el Instituto de las Mujeres (INAMU)

		divulgación de indicadores de género para medir las condiciones de equidad entre mujeres y hombres.	
	Módulos que incorporan la visión de género en los programas de estudio	incorporación de la visión de género en los programas de estudio de las distintas asignaturas básicas y define como prioridad la publicación y distribución de módulos Educativos para abordar la temática de género en las asignaturas de ciencias, español, matemáticas, estudios sociales y psicología.	Ministerio de Educación Pública en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
2001	Género Sensitivo" "Las Políticas de Educación Integral de la Expresión de la Sexualidad Humana"	Prevenir y Atender la Violencia en y desde el Ser, se da un gran paso para el país y para el sistema educativo costarricense por cuanto se reconoce como una tarea del Estado la educación sexual de la población estudiantil, además de que se construye un enfoque integral de la sexualidad que supera el enfoque biológico sistema Educativo Costarricense.	Consejo de Educación Superior y Ministerio de Educación Pública
2002	"Construyendo Oportunidades" Madres Adolescentes	Promover la reinserción de jóvenes adolescentes al sistema educativo, Esta acción se implementa en el marco de los Programas Interinstitucionales Creciendo Juntas (mujeres adultas en condición de pobreza) y Programa Construyendo Oportunidades (adolescentes madres)	Ministerio de Educación Pública
2002-2006	Inclusión del género y es, precisamente, la referida a la equidad de género en la formación técnica	En la misma se define como meta aumentar en 20% la matrícula de mujeres registrada en Electromecánica, Electrotecnia, Electrónica General, Electrónica Industrial, Electrónica Reparación de Equipos de Cómputo, Mecánica de Precisión y Microelectrónica.	Ministerio de Educación Pública
2004	Política Educativa hacia el Siglo XXI. EDU 2005.	Se establece: "Eliminar del sistema en general y de la educación en particular, elementos que generen desigualdades basadas en las diferencias de género o de cualquier otra naturaleza"	Ministerio de Educación Pública.
2006-2014	Programa Ética Estética y Ciudadanía	Promover una educación en derechos humanos desde un enfoque holístico. Esto ha implicado la revisión de los planes y programas de estudio de las asignaturas de Orientación, Educación Religiosa, Estudios Sociales, Español, Educación Cívica, Educación de las Artes y la Música, Educación Física. Promover el valor de la equidad, el respeto y	Ministerio de Educación Pública.

		aprecio de la diversidad; la expansión de la libertad para ejercer las capacidades y potencialidades; la dignidad como derecho a la vida sin discriminación de ningún tipo, elementos que incorporan sin duda alguna la visión género sensitivo como un eje central.	
2006	Plan piloto de modalidades de atención en tiempo no lectivo	Se incluyen la promoción de proyectos como el Festival de las Artes, estrategias extracurriculares de prevención de la deserción, entre otras.	Dirección de Promoción y Protección de Derechos Estudiantiles
2007	Transferencia de recursos económicos por parte del PANI al MEP	Otorgar becas a adolescentes madres estudiantes en condición de pobreza, pobreza extrema o de vulnerabilidad social, con el fin de garantizar su reinserción y permanencia dentro del sistema educativo, su derecho a una educación de calidad y el respeto eficaz al "Principio del Interés Superior del Niño".	Patronato Nacional de la Infancia y el Ministerio de Educación Pública
2008	Compendio de Normas Regulatoras para favorecer y orientar el tema de los derechos humanos dentro de los procesos pedagógicos as regulatoras	Busca orientar a la comunidad educativa en tres factores fundamentales: a) Equidad de género en el sistema educativo costarricense , b) Convivencia armónica en el centro educativo y c) Atención integral a las niñas o adolescentes embarazadas o madres insertas en el sistema educativo. Se plantea la necesidad de garantizar el derecho a la educación y el acceso o permanencia al centro educativo a todo el estudiantado, sin discriminación por etnia, nacionalidad, género, diversidad, condición social, religión, orientación sexual y discapacidad, entre otras. También se establece la necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo en los discursos, informes, comunicaciones, rótulos, invitaciones, entre otros, que evidencien el compromiso institucional con la igualdad y la equidad de género. Igualmente se promueve el uso de recursos pedagógicos libres de estereotipos sexistas	Ministerio de Educación Pública
2009	Atención a situaciones de explotación sexual comercial en el sistema educativo	Se implementa un protocolo que señala las acciones a asumir por cada institución educativa, en casos de sospecha razonable de que exista alguna situación de explotación sexual comercial, donde se	Ministerio de Educación Pública

	costarricense.	vean envueltas personas menores de edad.	
2009	Reglamento del Código Electoral Estudiantil	Este reglamento constituye un avance en la normativa para estimular la participación paritaria y voluntaria en la conformación de partidos políticos estudiantiles, así como en la eliminación de cualquier tipo de discriminación relacionado con la procedencia geográfica, nacionalidad, sexo o cualquier otro tipo de razonamiento. Este instrumento promueve la paridad y la alternabilidad para asegurar una distribución equitativa según sexo entre los puestos de cada órgano.	Ministerio de Educación Pública
2009	Procesos de Capacitación en la temática "Género sensitivo"	Coordinación con instancias del INAMU Y UCR promover procesos de capacitación hacia género sensitivo.	MEP, INAMU, UCR

Información brindada por el Ministerio de Educación Pública 2011

De acuerdo con la información del cuadro anterior se evidencia que los esfuerzos realizados por el MEP para implementar acciones a favor de la equidad e igualdad de género han sido extensos, esto es reflejo de la cantidad de proyectos ejecutados sin embargo los mismos no han generado los cambios requeridos a nivel de las instituciones educativas nacionales lo cual es manifiesto en las respuestas aportadas en el diagnóstico aplicado a los y las directoras de 61 centros educativos que participaron en la entrevista; información que se presenta a continuación como parte de los alcances del objetivo dos.

Se realizó un diagnóstico para conocer las estrategias empleadas en los centros de educación primaria a favor de la equidad e igualdad de género. Se utilizó un cuestionario administrado vía telefónica, donde se indaga sobre el conocimiento que tienen los directores, las directoras y personal docente sobre los programas y proyectos que ha implementado el MEP a favor de la igualdad y equidad de género, sobre capacitaciones recibidas que abordan la temática de género y además solicito información referente a las acciones o estrategias que se ejecutan a nivel de los centros educativos que favorecen principios de legitimidad y paridad entre hombres y mujeres.

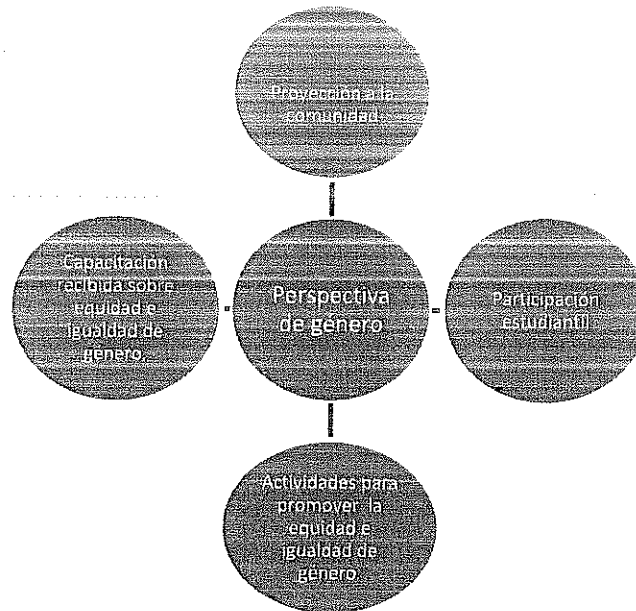
Del total de encuestados 42 fueron mujeres y 19 hombres para un total de 61 informantes. De estos; 58 laboran como directoras y directores de centros educativos y 3 ocupan puestos técnico administrativo.

El cuestionario aplicado toma en cuenta cuatro dimensiones por analizar.

Anexo 2

Cuadro 4.

Dimensiones del diagnóstico



Del diagnóstico que se aplicó se obtuvo la siguiente información: En relación a la proyección a la comunidad: Un 64% de las personas entrevistadas manifiestan haber realizado actividades para la prevención de la violencia de género, un 54% actividades a favor de la igualdad y equidad de género y un 39% sobre Derechos humanos, el tema menos abordado es el de la masculinidad con un 15%. Las actividades se han desarrollado por medio de la escuela para padres, en charlas sobre sexualidad, manejo de límites; en el proyecto de cultura de paz, entre otros.

Al consultar a los entrevistados sobre las capacitaciones recibidas, el mayor porcentaje lo representa la violencia de género con un 46% y sobre igualdad y 36%

en equidad de género, en la temática en que menos capacitaciones han recibido que representa un 8%, es masculinidad. Podemos notar que hay un porcentaje mayor al 50% que no han recibido capacitaciones en materia de enfoque de género. La modalidad de la capacitación más utilizada es el taller con un 50% para el tópico de igualdad y equidad de género, un 37,5% para maternidades y paternidades, un 60% para masculinidad y un 47,4 para los derechos humanos, a excepción de violencia de género que la modalidad más utilizada es la charla. La mayoría de las capacitaciones que han recibido la población participante en las entrevistadas han sido brindadas por organismos estatales y entre las instituciones que participaron brindando las mismas fueron: INAMU, MEP, Fundación Ser y Crecer, Asociación Demográfica costarricense, UCR, IAFA.

De acuerdo a los y las entrevistadas las actividades que más se promocionan a nivel estudiantil son las relacionadas con prevención del abuso un 82%, igualdad y equidad de género con un 77%, sobre sexualidad un 75 % y sobre procesos electorales estudiantiles un 74%. Las actividades que menos se promocionan a nivel estudiantil son maternidades y paternidades con un 44%, división sexual del trabajo con un 43%, rotación de roles con un 25% y liderazgo femenino con un 25%.

La mayoría concuerdan en que aprovechan los espacios cotidianos para la incorporación de los temas anteriores, llámese estos recreos, actividades deportivas, actos cívicos, conmemoraciones, en los procesos electorales, el festival de las artes, el círculo de armonía, transversalización del currículo. Se mencionan que tienen comités que impulsan estas temáticas como lo es el comité de valores, el de sexualidad, el de orientación entre otros.

En cuanto a la dimensión número tres sobre las actividades desarrolladas con el personal docente y administrativo en los últimos años para promover la igualdad y equidad de género el 72% de los y las entrevistadas menciona que realizan acciones para que los docentes incorporen el enfoque de género en su trabajo diario con los y las estudiantes. Manifiestan aprovechar las reuniones de personal, se les brinda

capacitación sobre las diferentes temáticas por ejemplo: prevención del abuso, género y además en las sesiones de planeamiento se hace énfasis en la transversalidad. Sin embargo un porcentaje alto de los entrevistados 69% manifiestan que no conocen a docentes que hayan realizado actividades a favor de la igualdad y equidad de género.

En relación a la dimensión cuatro sobre la participación que los y las estudiantes en las actividades que se realizan en el interior de los centros educativos los porcentajes más altos de participación lo tienen las mujeres en actividades culturales con un 75,4% y las actividades políticas electorales con un 70,49%. Los y las entrevistadas aducen que se debe a estereotipos sociales, a las mujeres se les promueve más la participación en estas actividades. El siguiente comentario dado por una persona informante muestra como los estereotipos están presentes en la cotidianidad y no son percibidos como tales.

“las mujeres tienen más facilidad, más espontaneidad y son más atrevidas”, “a los hombres les da vergüenza participar en bailes son más tímidos y estas actividades son percibidas como para mujeres. A ellos les gusta más lo deportivo”, ...“porque a las mujeres se les estimula lo artístico más que el fútbol, por parte de la familia”, ...“las niñas maduran más rápido y son más dinámicas”

Los hombres tienen su participación más alta en actividades deportivas con un 73,77%. En cuanto a la participación de los hombres a las actividades deportivas los y las entrevistadas enfatizan en que tratan de que participen ambos pero al final siempre son los hombres los que más se inscriben y lo aluden al machismo que todavía está vigente. Los siguientes son algunos comentarios realizados por la población entrevistada: “esto se da por cuestión cultural”, “a los hombres les gusta más, y en cuanto a las mujeres por no ensuciarse”, “es lo masculino, por el machismo”, “Se inscriben más hombres porque en la casa le incentivan eso”, “A las mujeres no les gusta el fútbol”.

El 100% de las personas entrevistadas están interesadas en que su centro educativo participe en un proyecto que promueva la equidad e igualdad de género. Lo anterior demuestra el grado de aceptación que tendría el proyecto por parte de los y las representantes de las instituciones educativas que serían los encargados de promoverlo para su debida implementación.

El 72%, de las personas entrevistadas coinciden en que la mayor limitante que tienen los centros educativos para construir ambientes de igualdad y equidad dentro de la institución se debe al poco tiempo del personal para trabajar el tópico. Hacen énfasis a que cada día reciben más cargas de trabajo y papeleo que lo que menos les queda tiempo es para impartir lecciones.

La mayoría de las personas entrevistadas expresan que les gustaría que se les brindara acompañamiento desde los centros educativos por medio de entrega de material con enfoque de género que les permita abordar la temática, lo anterior lo corrobora sus deseos en recibir capacitación para el personal docente y además les gustaría que en la capacitación participara la población estudiantil, para que estos ejerzan el papel de facilitadores y así promover ambientes de igualdad y equidad dentro de las instituciones.

A partir de la información presentada anteriormente se observa una variedad de proyectos en los que ha participado el MEP en coordinación con diferentes instituciones del Estado para abordar el enfoque de género, sin embargo el impacto que han tenido las instituciones educativas no ha sido significativo lo cual se evidencia en la poca cobertura de docentes capacitados tomando en cuenta que solo un 46% de las personas entrevistadas manifiestan haber recibido información sobre violencia de género y un 36% sobre igualdad y equidad de género, además por medio de las respuestas aportadas, el manejo de la teoría de género es muy superficial y en algunas entrevistas se expresan respuestas estereotipadas.

En relación al objetivo tres, "Ejecutar talleres de reflexión y sensibilización hacia prácticas educativas basadas en la equidad e igualdad de género para propiciar espacios de convivencia que contribuyan en la generación de cambios socioculturales, a continuación se hace un recuento de los talleres realizados con la participación de docentes, directores y directoras a nivel nacional.

En el 2010, el INAMU desarrolló un curso de aprovechamiento de 40 horas en 7 regiones del país: Limón, Ciudad Neilly, Liberia, Puntarenas, Heredia, San José y San Carlos. Dicho curso incluía 16 horas presenciales de taller y 24 horas prácticas mediante la aplicación de un diagnóstico escolar sobre las dimensiones de currículum oculto de género, la elaboración de una propuesta de proyecto escolar, su ejecución y sistematización. Dicho proceso fue concluido satisfactoriamente por 132 docentes de 52 escuelas de los cantones prioritarios definidos por el Programa de Comunidades Seguras, Solidarias y Saludables de la presente Administración. Asimismo, se desarrollaron dos capacitaciones de 16 horas en Cartago y en Ciudad Neilly, donde participaron 25 docentes.

En este proceso de capacitación participaron 61 escuelas, correspondientes a 22 cantones prioritarios, representadas por 163 docentes. El curso lo concluyó a satisfacción un 84% de las personas asistentes.

A partir de las capacitaciones se determinan los siguientes logros del proceso de capacitación

- La oferta de capacitación 2010 representó una oportunidad para el Ministerio de Educación y en específico para la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Estudiantiles en el fortalecimiento al personal docente en los enfoques de género, derechos humanos y generacional, razón por la cual este proceso estrechó la alianza interinstitucional INAMU-MEP con un mismo objetivo y bajo un mismo marco de acción (Proyecto del Sistema de Reconocimiento a Centros Educativos promotores de Igualdad y Equidad de Género). Igualmente, el MEP apoyó en la parte de seleccionar, filtrar y convocar a las escuelas participantes, así como intervenir en los casos donde se presentó algún tipo de obstáculo, sobre todo, de orden administrativo.

- Se logró una muy buena asistencia en 5 de los 7 grupos convocados y la gran mayoría de los y las docentes concluyeron el curso con un 100% de cumplimiento de los requisitos del mismo.
- En todos los grupos el personal docente evidenció el interés en capacitarse y contar con material didáctico con enfoque de igualdad y equidad de género que facilite su labor cotidiana.
- El INAMU logra distribuir material didáctico e informativo de gran valor a los centros educativos y docentes, quienes lo recibieron con gran entusiasmo y lo utilizaron de maneras muy creativas como parte de sus proyectos escolares y para posicionar el tema de género en todo el ámbito escolar.
- La propuesta teórico-metodológica permitió que este curso provocara reflexiones y transformaciones internas que las personas compartían en el grupo a manera de ejemplos, aprendizajes, nuevas ideas o confesiones de "errores" u omisiones que cometían con sus estudiantes, e incluso con las madres y padres en su trabajo cotidiano. Comúnmente señalaban promover cambios en su aula y en su vida personal, ya que lo aprendido les proporciona una nueva forma de verse, de ver a sus estudiantes y familias. Evidenciando el logro, del objetivo del proceso relativo a la sensibilización de los docentes.
- El personal docente participante realizaron a lo interno de los centros educativos donde laboraban diagnósticos escolares sobre las dimensiones de currículum oculto: interacciones escolares, uso de lenguaje y distribución de espacios, a partir de los cuales se identificaron las siguientes tendencias:
 - Juegos definidos y regulados por los varones por lo general.
 - Temor de las niñas a participar de juegos con los niños debido a golpes e insultos. Igualmente, en sus relaciones, los niños se acercan a ellas donde no medie roce físico.
 - Incremento de comportamientos violentos de los niños contra las niñas, además se evidencia que los niños son más vulnerables, especialmente en contextos comunitarios marcados por diversas manifestaciones de violencia.
 - Mayor participación de las niñas en actividades artísticas, culturales y políticas y niños en las deportivas. En el caso de las actividades políticas, si bien hay un mayor nivel de participación de las niñas, en algunos casos se da desde los roles tradicionales. (secretarias)
 - Distribución tradicional de tareas de limpieza y orden del aula.
 - Mensajes sexistas y violentos provenientes principalmente de los niños hacia las niñas y otros niños.

- Uso de lenguaje sexista en todo el ámbito escolar.
- Dificultades para identificar las discriminaciones de género en la atención que se brinda a niños y niñas dentro y fuera del aula, lo cual implica limitaciones en el desarrollo de acciones afirmativas a favor de las niñas para promover su protagonismo y autonomía.
- Resistencias y dificultades para incorporar a los padres en la vida escolar de sus hijos e hijas, debido a dificultades de orden sociocultural en el entorno inmediato, pues varias de estas escuelas se ubican en zonas de riesgo social.
- Identificación de otras formas de discriminación hacia niños y niñas con discapacidad, migrantes, por razones estéticas, edad y fuerza.
- El ejercicio de realizar un diagnóstico del centro educativo, desde las dimensiones de currículum oculto, les propició una mirada más profunda a la realidad de su espacio laboral y a analizar, inclusive, aspectos vinculados con los otros enfoques abordados. Adicional a que se les favorecía la identificación de una propuesta de trabajo acorde con las características y demandas particulares de cada centro educativo.
- A partir del diagnóstico, las personas participantes formularon, ejecutaron y sistematizaron un proyecto escolar para promover la igualdad y equidad de género en alguna de las dimensiones de currículum oculto analizadas. Las experiencias desarrolladas muestran algunas capacidades, intereses y logros:
- Promoción y realización de actividades de aula, comedor, deportivas, culturales y lúdicas que permitieron la interacción entre niños y niñas, con el fin de contrarrestar la tendencia de los niños y las niñas de reunirse entre el mismo género e ir erradicando la reproducción de actitudes y prácticas discriminatorias. Los y las docentes han encontrado mayor resistencia por parte de los niños para compartir con las niñas, sin embargo, los resultados han sido positivos en términos de que los varones han aprendido a compartir más solidaria y respetuosamente con las mujeres.
- Promoción y uso de lenguaje inclusivo con los niños, las niñas y demás personal docente y administrativo de la escuela, siendo este uno de los temas más llamativos y fáciles de identificar, asimismo, han encontrado una importante aceptación a su propuesta en el centro educativo.
- El trabajo de género también ha permitido comprender más el tema de derechos humanos y generacionales, el personal docente ha experimentado nuevas formas y oportunidades para compartir con sus estudiantes y para incluir en las distintas actividades escolares a los niños y niñas con discapacidad.

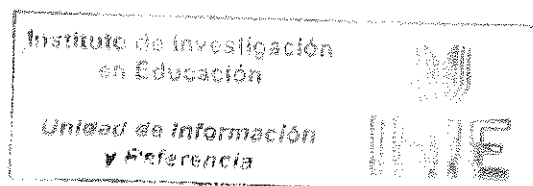
- La mayoría de las escuelas continúan desarrollando acciones a favor de la igualdad y la equidad de género multiplicando sus conocimientos al resto del equipo docentes y administrativo y haciendo uso de los materiales brindados por INAMU en la capacitación, demostrando así una respuesta muy positiva, optimista y comprometida de las y los docentes por construir una cultura escolar distinta a lo que viven los niños y niñas en sus hogares y comunidades. De igual manera, es importante reconocer el papel que han jugado las Direcciones de las escuelas para que este trabajo sea posible.
- Algunos de los proyectos se basaron en el diseño de una propuesta de capacitación sobre el tema de género, lo cual constituye una iniciativa valiosa en términos de ir posicionando el tema a nivel interno de la institución y desde el mismo personal docente.

En cuanto a los alcances del objetivo cuatro "Proponer una estrategia evaluativa que permita evidenciar los Centros de Educación Primaria que ejecuten acciones a favor de la equidad e igualdad de género" se tenía como meta la elaboración de un documento que mostrara los lineamientos metodológicos y operativos para implementar el sistema de reconocimiento por los centros educativos y a la vez consolidar con la estrategia evaluativa que permitiera juzgar el desarrollo de prácticas a favor de la igualdad y equidad de género que se generan a partir de los procesos de capacitación, reflexión, sensibilización, y acompañamiento que recibirían los centros educativos que optan por participar en el proyecto; específicamente en I y II ciclos.

Para el cumplimiento del mismo el INAMU le delega la elaboración de la propuesta a Suiyen Ramírez quien contribuye con los lineamientos técnicos, metodológicos y operativos para la implementación del "Sistema de Reconocimiento de Centros Educativos, promotores de Igualdad y Equidad de Género" esto como parte del proyecto de investigación para optar por la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Costa Rica. La estrategia metodológica utilizada por Ramírez para la elaboración y validación de la propuesta son talleres de consultas con profesionales tanto en el campo de educación como en el conocimiento de la temática de género y derechos humanos, de ahí que la propuesta se realizara en diferentes momentos que permitieron concretar con la propuesta del proyecto. Se inició con la propuesta conceptual metodológica y operativa del proyecto, la cual fue sometida al criterio de expertos, quienes dieron aportes significativos que enriquecieron la propuesta. Estas

consultas se realizaron en las diferentes zonas del país con las Regiones participantes del proyecto Dirección Regional de Educación de Heredia, Dirección Regional de Educación de Puntarenas, Dirección Regional de Educación de San Carlos y Dirección Regional de Educación de Guápiles y en el INAMU San José con expertos tanto en Educación como en género y derechos humanos. Se realizaron 5 talleres de consulta entre octubre y noviembre del 2011 y una consulta final en marzo del 2012. Los talleres tenían como objetivo someter a reflexión y análisis la propuesta preliminar, así como las dimensiones del proyecto y las etapas de ejecución del mismo.

De cada taller de discusión grupal, se obtuvieron insumos que se sistematizaban y se incorporaban a la propuesta para someterla a la valoración final, algunos de los aportes más significativos fue el de Sistema de Reconocimiento fuera visualizado dentro de los centros educativos como parte de las acciones del Programa Convivir, o con el programa de Mejoramiento de la Calidad, además, que debe estar en el Plan estratégico Institucional a la vez acotaron la importancia de que fuera voluntaria la participación y no impuesto, de esta manera, cada centro educativo asumía el compromiso adquirido.



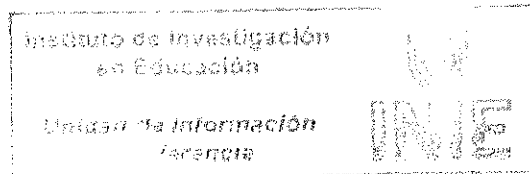
- La mayoría de las escuelas continúan desarrollando acciones a favor de la igualdad y la equidad de género multiplicando sus conocimientos al resto del equipo docentes y administrativo y haciendo uso de los materiales brindados por INAMU en la capacitación, demostrando así una respuesta muy positiva, optimista y comprometida de las y los docentes por construir una cultura escolar distinta a lo que viven los niños y niñas en sus hogares y comunidades. De igual manera, es importante reconocer el papel que han jugado las Direcciones de las escuelas para que este trabajo sea posible.
- Algunos de los proyectos se basaron en el diseño de una propuesta de capacitación sobre el tema de género, lo cual constituye una iniciativa valiosa en términos de ir posicionando el tema a nivel interno de la institución y desde el mismo personal docente.

En cuanto a los alcances del objetivo cuatro "Proponer una estrategia evaluativa que permita evidenciar los Centros de Educación Primaria que ejecuten acciones a favor de la equidad e igualdad de género" se tenía como meta la elaboración de un documento que mostrara los lineamientos metodológicos y operativos para implementar el sistema de reconocimiento por los centros educativos y a la vez consolidar con la estrategia evaluativa que permitiera juzgar el desarrollo de prácticas a favor de la igualdad y equidad de género que se generan a partir de los procesos de capacitación, reflexión, sensibilización, y acompañamiento que recibirían los centros educativos que optan por participar en el proyecto; específicamente en I y II ciclos.

Para el cumplimiento del mismo el INAMU le delega la elaboración de la propuesta a Suiyen Ramírez quien contribuye con los lineamientos técnicos, metodológicos y operativos para la implementación del "Sistema de Reconocimiento de Centros Educativos, promotores de Igualdad y Equidad de Género" esto como parte del proyecto de investigación para optar por la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Costa Rica. La estrategia metodológica utilizada por Ramírez para la elaboración y validación de la propuesta son talleres de consultas con profesionales tanto en el campo de educación como en el conocimiento de la temática de género y derechos humanos, de ahí que la propuesta se realizara en diferentes momentos que permitieron concretar con la propuesta del proyecto. Se inició con la propuesta conceptual metodológica y operativa del proyecto, la cual fue sometida al criterio de expertos, quienes dieron aportes significativos que enriquecieron la propuesta. Estas

consultas se realizaron en las diferentes zonas del país con las Regiones participantes del proyecto Dirección Regional de Educación de Heredia, Dirección Regional de Educación de Puntarenas, Dirección Regional de Educación de San Carlos y Dirección Regional de Educación de Guápiles y en el INAMU San José con expertos tanto en Educación como en género y derechos humanos. Se realizaron 5 talleres de consulta entre octubre y noviembre del 2011 y una consulta final en marzo del 2012. Los talleres tenían como objetivo someter a reflexión y análisis la propuesta preliminar, así como las dimensiones del proyecto y las etapas de ejecución del mismo.

De cada taller de discusión grupal, se obtuvieron insumos que se sistematizaban y se incorporaban a la propuesta para someterla a la valoración final, algunos de los aportes más significativos fue el de Sistema de Reconocimiento fuera visualizado dentro de los centros educativos como parte de las acciones del Programa Convivir, o con el programa de Mejoramiento de la Calidad, además, que debe estar en el Plan estratégico Institucional a la vez acotaron la importancia de que fuera voluntaria la participación y no impuesto, de esta manera, cada centro educativo asumía el compromiso adquirido.



A continuación se presenta un cuadro con la población participante en cada uno de los talleres, que fueron ejecutados por el INAMU.

Cuadro 5

Talleres de consulta para la construcción de la propuesta del S.R

Región participante	Participantes	Calidad	Fecha del taller
Heredia	17 personas	Doce docentes una directora, Una bibliotecóloga, un representante de COLYPRO, una representante de CENAREC del área de investigación.	4 de octubre 2011
Universidades Públicas y MEP	9 personas	Dos de la Universidad de Costa Rica, uno de la UNED, una del INAMU y cinco de Vida Estudiantil del MEP	11 de octubre
Puntarenas	10 personas	Diez docentes, dos trabajadores sociales, una asesora, un psicólogo, y una orientadora	14 de octubre
San Carlos	7 personas	Una asesora, una orientadora, una psicóloga, una docente de terapia de lenguaje y una docente	11 de noviembre 2011
Guápiles	11 personas	Cinco asesores, cinco docentes, un director.	18 de noviembre del 2011
San Carlos, Guápiles, Puntarenas, Vida Estudiantil, INIE, UCR, UNED, INAMU.	12 personas	Dos de Vida Estudiantil MEP, una del la UNED, cuatro asesoras de las Direcciones Regionales de Educación, una representante del INAMU cuatro de la Universidad de Costa Rica.	26 de marzo 2012 Consulta Final

Cuadro 6

Descripción de la propuesta del Proyecto Escuelas para la Igualdad y Equidad de Género

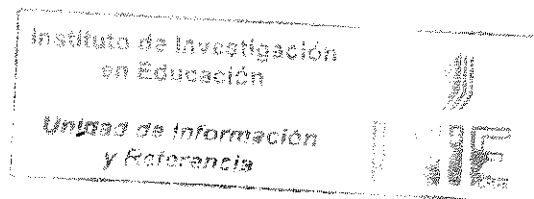
Apartados de la propuesta	Resumen de la propuesta
<p>A. Descripción de la Propuesta</p>	<p>Esta propuesta busca orientar a los centros en la valoración, identificación, ejecución y seguimiento de acciones sistemáticas y sostenidas para la promoción y ejercicio para la equidad e igualdad entre niñas y niños en el ámbito escolar. Por lo tanto constituye una herramienta práctica para que el personal docente y administrativo de los centros educativos pueda implementar acciones hacia una convivencia en equidad e igualdad entre géneros y valorar sus prácticas cotidianas.</p>
<p>B. Objetivos de la propuesta</p>	<p>A. Ofrecer un Sistema conceptual, metodológico y operativo que permita a centros educativos de primaria implementar, fortalecer e institucionalizar prácticas a favor de la igualdad y equidad de género. B. Articular esfuerzos interinstitucionales en materia de igualdad y equidad de género en función del acompañamiento y asesoría, a los centros educativos que desean avanzar en un ejercicio real de los enfoques de derechos humanos. Género y generacional. C. Fortalecer las prácticas y acciones exitosas y sostenibles promovidas por el centro educativo a favor de la igualdad y la equidad de género mediante su inclusión en los planes institucionales anuales del centro educativo y el trabajo cotidiano del personal docente</p>
<p>C. Enfoque conceptual</p>	<p>Se fundamenta en los siguientes enfoques: A. Derechos Humanos donde da a conocer los procesos discriminatorios que a través del tiempo a sufrido la mujer y sobre la necesidad de hacer cumplir la legislación vigente, amparada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y ratificada en la Declaración de Viena 1993, entre otras convenciones internacionales que han brindado aportes significativos en búsqueda de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. B. Enfoque de Género la cual plantea cómo se construyen las desigualdades entre hombres y mujeres y la influencia de los procesos de socialización en la adquisición de valores, actitudes y comportamientos discriminatorios. C. Currículum oculto busca la reflexión sobre todas aquellas prácticas que no están implícitas en el currículo pero que se realizan de manera oculta, invisible e inconsciente., de ahí la necesidad de hacer conciencia en el personal docente y administrativo de todas aquellas acciones que promueven la desigualdad entre géneros. D. Enfoque generacional da a conocer que tanto los niños, las niñas y adolescentes son objeto de derechos y que los adultos deben garantizar esos derechos dándoles participación activa en situaciones y condiciones en las cuales se vean afectados.</p>
<p>D. Requerimientos para participar en el proyecto</p>	<p>Para que un centro educativo participe en el proyecto se requiere tres elementos básicos: a. Interés para participar y promover acciones desde el centro educativo a favor de la equidad e igualdad de género. b. Voluntad que todo el personal docente y administrativo realice los esfuerzos necesarios para lograr implementar el proyecto con todos los requerimientos. c. Disposición Cada centro educativo asume el compromiso de transformar las prácticas y promover una educación</p>

A continuación se presenta un cuadro con la población participante en cada uno de los talleres, que fueron ejecutados por el INAMU.

Cuadro 5

Talleres de consulta para la construcción de la propuesta del S.R

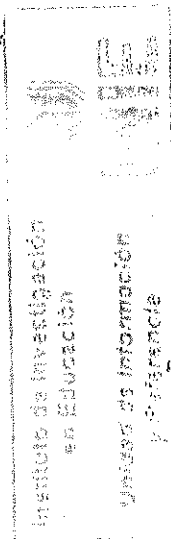
Región participante	Participantes	Calidad	Fecha del taller
Heredia	17 personas	Doce docentes una directora, Una bibliotecóloga, un representante de COLYPRO, una representante de CENAREC del área de investigación.	4 de octubre 2011
Universidades Públicas y MEP	9 personas	Dos de la Universidad de Costa Rica, uno de la UNED, una del INAMU y cinco de Vida Estudiantil del MEP	11 de octubre
Puntarenas	18 personas	Diez docentes, dos trabajadoras sociales, una asesora, un psicólogo, y una orientadora	18 de octubre
San Carlos	7 personas	Una asesora, una orientadora, una psicóloga, una docente de terapia de lenguaje y una docente	11 de noviembre 2011
Guápiles	11 personas	Cinco asesores, cinco docentes, un director.	18 de noviembre del 2011
San Carlos, Guápiles, Puntarenas, Vida Estudiantil, INIE, UCR, UNED, INAMU.	12 personas	Dos de Vida Estudiantil MEP, una de la UNED, cuatro asesoras de las Direcciones Regionales de Educación, una representante del INAMU cuatro de la Universidad de Costa Rica.	26 de marzo 2012 Consulta Final



Cuadro 6

Descripción de la propuesta del Proyecto Escuelas para la Igualdad y Equidad de Género

Apartados de la propuesta	Resumen de la propuesta
<p>A. Descripción de la Propuesta</p>	<p>Esta propuesta busca orientar a los centros en la valoración, identificación, ejecución y seguimiento de acciones sistemáticas y sostenidas para la promoción y ejercicio para la equidad e igualdad entre niñas y niños en el ámbito escolar. Por lo tanto constituye una herramienta práctica para que el personal docente y administrativo de los centros educativos pueda implementar acciones hacia una convivencia en equidad e igualdad entre géneros y valorar sus prácticas cotidianas.</p>
<p>B. Objetivos de la propuesta</p>	<p>A. Ofrecer un Sistema conceptual, metodológico y operativo que permita a centros educativos de primaria implementar, fortalecer e institucionalizar prácticas a favor de la igualdad y equidad de género. B. Articular esfuerzos interinstitucionales en materia de igualdad y equidad de género en función del acompañamiento y asesoría, a los centros educativos que desean avanzar en un ejercicio real de los enfoques de derechos humanos. Género y generacional. C. Fortalecer las prácticas y acciones exitosas y sostenibles promovidas por el centro educativo a favor de la igualdad y la equidad de género mediante su inclusión en los planes institucionales anuales del centro educativo y el trabajo cotidiano del personal docente</p>
<p>C. Enfoque conceptual</p>	<p>Se fundamenta en los siguientes enfoques: A. Derechos Humanos donde da a conocer los procesos discriminatorios que a través del tiempo a sufrido la mujer y sobre la necesidad de hacer cumplir la legislación vigente, amparada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y ratificada en la Declaración de Viena 1993, entre otras convenciones internacionales que han brindado aportes significativos en búsqueda de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. B. Enfoque de Género la cual plantea cómo se construyen las desigualdades entre hombres y mujeres y la influencia de los procesos de socialización en la adquisición de valores, actitudes y comportamientos discriminatorios. C. Currículum oculto busca la reflexión sobre todas aquellas prácticas que no están implícitas en el currículo pero que se realizan de manera oculta, invisible e inconsciente., de ahí la necesidad de hacer conciencia en el personal docente y administrativo de todas aquellas acciones que promueven la desigualdad entre géneros. D. Enfoque generacional da a conocer que tanto los niños, las niñas y adolescentes son objeto de derechos y que los adultos deben garantizar esos derechos dándoles participación activa en situaciones y condiciones en las cuales se vean afectados.</p>
<p>D. Requerimientos para participar en el proyecto</p>	<p>Para que un centro educativo participe en el proyecto se requiere tres elementos básicos: a. Interés para participar y promover acciones desde el centro educativo a favor de la equidad e igualdad de género. b. Voluntad que todo el personal docente y administrativo realice los esfuerzos necesarios para lograr implementar el proyecto con todos los requerimientos. c. Disposición Cada centro educativo asume el compromiso de transformar las prácticas y promover una educación</p>



<p>E. Etapas</p>	<p>integral para todo el estudiantado que favorezca la convivencia en ambientes sin discriminación.</p> <p>Las etapas son secuenciales se promueve que haya una sistematización con evidencias de todas las acciones que realiza el centro educativo que participa en el proyecto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se inicia con la etapa de inscripción, en esta etapa se divulga el proyecto en la Direcciones Regionales participantes y ante los centros educativos, cada centro educativo que muestre interés, Voluntad y Disposición firma un consentimiento sobre el compromiso asumido de promover acciones a favor de la equidad e igualdad de género, se inicia con la sensibilización del proyecto, se establece un cronograma de trabajo. 2. La segunda etapa consiste en que cada centro educativo participante realice un diagnóstico de brechas de género en el centro educativo. Anexo # 3. La tercera etapa es la capacitación al personal del centro educativo, orientadas a brindar un fundamento teórico sobre los enfoques que respaldan el proyecto: Derechos Humanos, Generacional, Género y Currículum Oculto se proponen sesiones de reflexión y análisis sobre las prácticas cotidianas donde se promueven acciones para ser ejecutadas a lo interno de cada centro educativo en búsqueda de la transformación de esas prácticas. 4. En la cuarta etapa se realiza un plan de trabajo con base en los resultados del diagnóstico de brechas de género que realizó cada centro educativo y a partir de las reflexiones surgidas en las capacitaciones como parte de este proceso se plantean las acciones prioritarias para implementar por cada centro educativo, cada centro educativo socializa con el personal docente y administrativo para que todo el personal contribuya al logro de los objetivos planteados y una vez que se haya compartido se ejecuta 5. La quinta etapa es la evaluación externa para lograr esta etapa se elabora por parte del INIE-UCR instrumentos que permita recoger información sobre las acciones que cada centro educativo ha realizado para transformar sus prácticas cotidianas a favor de la equidad e igualdad de género. <p>Se proponen tres dimensiones, las cuales fueron tomadas en cuenta para la elaboración de los instrumentos de evaluación de los centros educativos participantes tanto en el diagnóstico como en la evaluación externa.</p> <ol style="list-style-type: none"> A. La primera dimensión valora las prácticas socioculturales para la equidad e igualdad de género que se promueven en los centros educativos. Busca trabajar y contrarrestar aquellos aspectos socioculturales cotidianos de la vida escolar donde se expresan y practican manifestaciones sexistas que limitan a corto, mediano y largo plazo el acceso a la verdadera igualdad de oportunidades de desarrollo y autonomía para las niñas y los niños. B. La segunda dimensión busca visibilizar aquellas acciones o prácticas que el centro educativo ha logrado suscitar para mantener una cultura de igualdad y equidad entre mujeres y hombres y a la vez que integre a todas las personas coparticipes del proceso educativo, familia, comunidad, población estudiantil, personal docente y administrativo. C. La tercera dimensión valora la participación del estudiantado para la toma de decisiones, para la expresión de ideas, sentimientos y espacios de acción en forma igualitaria a niños y niñas y que sean vistos como protagonistas en la construcción de su aprendizaje.
<p>6. Dimensiones de la propuesta</p>	<p>Resumen de elaboración propia, tomada la información del trabajo final de graduación para optar la Licenciatura en Psicología por Suiyen Ramirez Villegas 2012, Universidad de Costa Rica</p>

Además como un proceso paralelo a la elaboración de la propuesta por parte del INAMU se contrató a las personas encargadas de realizar los instrumentos que permitiera evaluar a los centros educativos que participan del proyecto, esta contratación estuvo a cargo del INIE, las encargadas de participar en la consultoría fueron la Señora: Doris Sosa y María Luisa Montenegro ambas investigadoras de la Universidad de Costa Rica. Los instrumentos permitieron evaluar la etapa de diagnóstico de brechas de género, y la etapa final la cual consiste en una evaluación externa para que el centro educativo que participa en el proyecto pueda ser acreedor de un reconocimiento por las acciones implementadas de manera sostenida a favor de la equidad e igualdad de género.

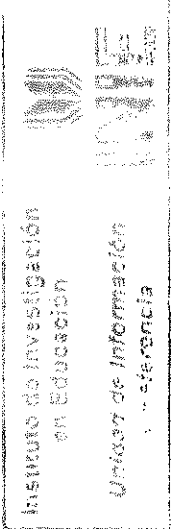
Los instrumentos se apoyaban en las dimensiones descritas en el sistema de reconocimiento las cuales responden a los enfoques, de derechos humanos, género, curriculum oculto y enfoque generacional, temáticas que deben ser revisadas, reflexionadas y valoradas para lograr las condiciones necesarias que permita promover e institucionalizar la perspectiva de género en el ámbito escolar.

Las consultoras realizan instrumentos tanto cualitativos como cuantitativos para recolectar la información, entre ellos una guía de observación de las interacciones en el aula y el contexto escolar, además elaboraron 3 cuestionarios auto-administrados para el personal docente, personal administrativo y población estudiantil de segundo ciclo y una guía de entrevista para la entrevista a profundidad con los directores y directoras de los Centro educativos.

Los instrumentos están orientados a recoger información sobre conductas, actitudes, mensajes y percepciones del personal docente y administrativo al igual que del estudiantado, por lo que se establecieron indicadores que permitieran valorar esas prácticas. El proceso implementado por las coordinadoras del proyecto fue el siguiente: En primera instancia la institución participante en el proyecto realiza una autoevaluación con los instrumentos suministrados que le permita realizar un diagnóstico de brechas de género lo cual le permitirá iniciar en el proceso del sistema

<p>E. Etapas</p> <p>Las etapas son secuenciales se promueve que haya una sistematización con evidencias de todas las acciones que realiza el centro educativo que participa en el proyecto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se inicia con la etapa de inscripción, en esta etapa se divulga el proyecto en la Direcciones Regionales participantes y ante los centros educativos, cada centro educativo que muestre interés, Voluntad y Disposición firma un consentimiento sobre el compromiso asumido de promover acciones a favor de la equidad e igualdad de género, se inicia con la sensibilización del proyecto, se establece un cronograma de trabajo. 2. La segunda etapa consiste en que cada centro educativo participante realice un diagnóstico de brechas de género en el centro educativo. Anexo # 3. La tercera etapa es la capacitación al personal del centro educativo, orientadas a brindar un fundamento teórico sobre los enfoques que respaldan el proyecto: Derechos Humanos, Generacional, Género y Currículum Oculto se proponen sesiones de reflexión y análisis sobre las prácticas cotidianas donde se promueven acciones para ser ejecutadas a lo interno de cada centro educativo en búsqueda de la transformación de esas prácticas. 4. En la cuarta etapa se realiza un plan de trabajo con base en los resultados del diagnóstico de brechas de género que realizó cada centro educativo y a partir de las reflexiones surgidas en las capacitaciones como parte de este proceso se plantean las acciones prioritarias para implementar por cada centro educativo, cada centro educativo socializa con el personal docente y administrativo para que todo el personal contribuya al logro de los objetivos planteados y una vez que se haya compartido se ejecuta 5. La quinta etapa es la evaluación externa para lograr esta etapa se elabora por parte del INIE-UCR instrumentos que permita recoger información sobre las acciones que cada centro educativo ha realizado para transformar sus prácticas cotidianas a favor de la equidad e igualdad de género. 	<p>integral para todo el estudiantado que favorezca la convivencia en ambientes sin discriminación.</p>
<p>6. Dimensiones de la propuesta</p> <p>Se proponen tres dimensiones, las cuales fueron tomadas en cuenta para la elaboración de los instrumentos de evaluación de los centros educativos participantes tanto en el diagnóstico como en la evaluación externa.</p> <ol style="list-style-type: none"> A. La primera dimensión valora las prácticas socioculturales para la equidad e igualdad de género que se promueven en los centros educativos. Busca trabajar y contrarrestar aquellos aspectos socioculturales cotidianos de la vida escolar donde se expresan y practican manifestaciones sexistas que limitan a corto, mediano y largo plazo el acceso a la verdadera igualdad de oportunidades de desarrollo y autonomía para las niñas y los niños. B. La segunda dimensión busca visibilizar aquellas acciones o prácticas que el centro educativo ha logrado suscitar para mantener una cultura de igualdad y equidad entre mujeres y hombres y a la vez que integre a todas las personas coparticipes del proceso educativo, familia, comunidad, población estudiantil, personal docente y administrativo. C. La tercera dimensión valora la participación del estudiantado para la toma de decisiones, para la expresión de ideas, sentimientos y espacios de acción en forma igualitaria a niños y niñas y que sean vistos como protagonistas en la construcción de su aprendizaje. 	

Resumen de elaboración propia, tomada la información del trabajo final de graduación para optar la Licenciatura en Psicología por Suiyén Ramírez Villegas #112, Universidad de Costa Rica



Además como un proceso paralelo a la elaboración de la propuesta por parte del INAMU se contrató a las personas encargadas de realizar los instrumentos que permitiera evaluar a los centros educativos que participan del proyecto, esta contratación estuvo a cargo del INIE, las encargadas de participar en la consultoría fueron la Señora: Doris Sosa y María Luisa Montenegro ambas investigadoras de la Universidad de Costa Rica. Los instrumentos permitieron evaluar la etapa de diagnóstico de brechas de género, y la etapa final la cual consiste en una evaluación externa para que el centro educativo que participa en el proyecto pueda ser acreedor de un reconocimiento por las acciones implementadas de manera sostenida a favor de la equidad e igualdad de género.

Los instrumentos se apoyaban en las dimensiones descritas en el sistema de reconocimiento las cuales responden a los enfoques, de derechos humanos, género, curriculum oculto y enfoque generacional, temáticas que deben ser revisadas, reflexionadas y valoradas para lograr las condiciones necesarias que permita promover e institucionalizar la perspectiva de género en el ámbito escolar.

Las consultoras realizan instrumentos tanto cualitativos como cuantitativos para recolectar la información, entre ellos una guía de observación de las interacciones en el aula y el contexto escolar, además elaboraron 3 cuestionarios auto-administrados para el personal docente, personal administrativo y población estudiantil de segundo ciclo y una guía de entrevista para la entrevista a profundidad con los directores y directoras de los Centros educativos.

Los instrumentos están orientados a recoger información sobre conductas, actitudes, mensajes y percepciones del personal docente y administrativo al igual que del estudiantado, por lo que se establecieron indicadores que permitieran valorar esas prácticas. El proceso implementado por las coordinadoras del proyecto fue el siguiente: En primera instancia la institución participante en el proyecto realiza una autoevaluación con los instrumentos suministrados que le permita realizar un diagnóstico de brechas de género lo cual le permitirá iniciar en el proceso del sistema

de reconocimiento y a la vez detectar las debilidades y fortalezas presentes en cuanto a la promoción de prácticas de equidad e igualdad de género.

A continuación se enumeran los indicadores que fueron contemplados para la realización de los instrumentos de acuerdo a las dimensiones abordadas en el Sistema de Reconocimiento.

Cuadro 7

1 Dimensión: Prácticas socioculturales para la igualdad y la equidad de género

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

Tomado de. Documento Elaborado por Suiyen Ramírez 2012 Área Construcción de Identidades y Proyectos de Vida, INAMU

Cuadro 8

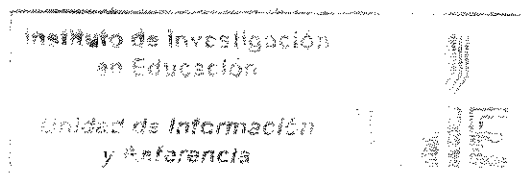
II Dimensión: Institucionalización de prácticas género sensitivas en el centro educativo

Contenidos	Indicadores a valorar
Capacitación al personal docente y administrativo	1.1 El personal docente y administrativo recibe capacitación y actualización en materia de género y derechos humanos. 1.2 El personal docente desarrolla prácticas en el aula que promueven la igualdad y equidad de género.
2. Documentación y registro estadístico segregado por sexo y edad.	2.1 El centro educativo cuenta con registro desagregado por sexo y edad de procesos y actividades académicas. 2.2 El centro educativo cuenta con registro desagregado por sexo y edad de actividades extracurriculares que desarrolla. 2.3 El centro educativo realiza análisis de género respecto a los registros y estadísticas para identificar brechas y avances en igualdad de oportunidades de género.
3. Inclusión de acciones a favor de la igualdad y la equidad de género en el plan de trabajo anual del centro educativo.	3.1 El centro educativo incluye acciones específicas para trabajar la igualdad y la equidad de género en el plan de trabajo anual del centro educativo. 3.2 El centro educativo define y desarrolla acciones afirmativas para dar pasos hacia la erradicación de situaciones de discriminación o violencia por razón de género. 3.3 El centro educativo incluye la perspectiva de género en el desarrollo de todas las actividades escolares cotidianas (por ejemplo la celebración de las fechas efemérides).
4. Directrices y recomendaciones para que el personal docente y administrativo incorpore el enfoque de género en su quehacer	4.1 El centro educativo promueve y garantiza que su personal aplica los conocimientos adquiridos en capacitaciones en su quehacer profesional. 4.2 El centro educativo genera directrices y recomendaciones a su personal docente y administrativo para promover acciones a favor de la igualdad y equidad de género. 4.3 El centro educativo promueve el uso de metodologías pedagógicas y materiales género sensibles y respetuosos de los derechos humanos
5. Políticas de prevención y abordaje de las distintas formas de violencia de género dentro y fuera del centro educativo.	5.1 El centro educativo cuenta con políticas de prevención de distintas formas de violencia y discriminación por razones de género. 5.2 El centro educativo cuenta con políticas de atención frente a las diversas situaciones de violencia y discriminación de género que se presenten en el centro educativo y su estudiantado.
6. Promoción de la corresponsabilidad familiar y comunitaria para el fortalecimiento de la igualdad y equidad de género.	6.1 El centro educativo involucra a las familias de sus estudiantes en el trabajo por la igualdad y la equidad de género. 6.2 El centro educativo promueve la corresponsabilidad de padres, madres y personas encargadas en los procesos educativos de sus hijos e hijas. 6.3 El centro educativo proyecta su trabajo en igualdad y equidad de género hacia la comunidad. 6.4 El centro educativo gestiona y cuenta con el apoyo de las instituciones y organizaciones locales para trabajar por la igualdad y equidad de género y derechos humanos.

Tomado de. Documento Elaborado por Suiyen Ramírez 2012 Área Construcción de Identidades y Proyectos de Vida, INAMU

de reconocimiento y a la vez detectar las debilidades y fortalezas presentes en cuanto a la promoción de prácticas de equidad e igualdad de género.

A continuación se enumeran los indicadores que fueron contemplados para la realización de los instrumentos de acuerdo a las dimensiones abordadas en el Sistema de Reconocimiento.



Cuadro 7

1 Dimensión: Prácticas socioculturales para la igualdad y la equidad de género

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

Tomado de. Documento Elaborado por Suiyen Ramírez 2012 Área Construcción de Identidades y Proyectos de Vida, INAMU

Cuadro 8

II Dimensión: Institucionalización de prácticas género sensitivas en el centro educativo

Contenidos	Indicadores a valorar
Capacitación al personal docente y administrativo	1.1 El personal docente y administrativo recibe capacitación y actualización en materia de género y derechos humanos. 1.2 El personal docente desarrolla prácticas en el aula que promueven la igualdad y equidad de género.
2. Documentación y registro estadístico segregado por sexo y edad.	2.1 El centro educativo cuenta con registro desagregado por sexo y edad de procesos y actividades académicas. 2.2 El centro educativo cuenta con registro desagregado por sexo y edad de actividades extracurriculares que desarrolla. 2.3 El centro educativo realiza análisis de género respecto a los registros y estadísticas para identificar brechas y avances en igualdad de oportunidades de género.
3. Inclusión de acciones a favor de la igualdad y la equidad de género en el plan de trabajo anual del centro educativo.	3.1 El centro educativo incluye acciones específicas para trabajar la igualdad y la equidad de género en el plan de trabajo anual del centro educativo. 3.2 El centro educativo define y desarrolla acciones afirmativas para dar pasos hacia la erradicación de situaciones de discriminación o violencia por razón de género. 3.3 El centro educativo incluye la perspectiva de género en el desarrollo de todas las actividades escolares cotidianas (por ejemplo la celebración de las fechas efemérides).
4. Directrices y recomendaciones para que el personal docente y administrativo incorpore el enfoque de género en su quehacer	4.1 El centro educativo promueve y garantiza que su personal aplica los conocimientos adquiridos en capacitaciones en su quehacer profesional. 4.2 El centro educativo genera directrices y recomendaciones a su personal docente y administrativo para promover acciones a favor de la igualdad y equidad de género. 4.3 El centro educativo promueve el uso de metodologías pedagógicas y materiales género sensibles y respetuosos de los derechos humanos
5. Políticas de prevención y abordaje de las distintas formas de violencia de género dentro y fuera del centro educativo.	5.1 El centro educativo cuenta con políticas de prevención de distintas formas de violencia y discriminación por razones de género. 5.2 El centro educativo cuenta con políticas de atención frente a las diversas situaciones de violencia y discriminación de género que se presenten en el centro educativo y su estudiantado.
6. Promoción de la corresponsabilidad familiar y comunitaria para el fortalecimiento de la igualdad y equidad de género.	6.1 El centro educativo involucra a las familias de sus estudiantes en el trabajo por la igualdad y la equidad de género. 6.2 El centro educativo promueve la corresponsabilidad de padres, madres y personas encargadas en los procesos educativos de sus hijos e hijas. 6.3 El centro educativo proyecta su trabajo en igualdad y equidad de género hacia la comunidad. 6.4 El centro educativo gestiona y cuenta con el apoyo de las instituciones y organizaciones locales para trabajar por la igualdad y equidad de género y derechos humanos.

Tomado de. Documento Elaborado por Suiyen Ramirez 2012 Área Construcción de Identidades y Proyectos de Vida, INAMU

Cuadro 9

III Dimensión: Participación estudiantil para la promoción de la igualdad y la equidad

Contenidos	Indicadores a valorar
1. Vivencias de respeto y apoyo real hacia el estudiantado.	1.1 Las niñas y los niños experimentan un ambiente de respeto en su escuela. 1.2 Los niños y las niñas se sienten respetadas entre sí.
2. Oportunidades reales de participación estudiantil	2.1 El centro educativo contrarresta actitudes y prácticas adulto céntricas 2.2 Las opiniones de las niñas y los niños son tomadas en cuenta en la escuela. 2.3 Acciones promovidas por el estudiantado para contribuir a la generación de una cultura escolar de igualdad y equidad de género.

Tomado de: Documento Elaborado por Suiyen Ramírez 2012. Área Construcción de Identidades y Proyecto de Vida, INAMU

Es importante señalar que los instrumentos fueron sometidos a consulta por especialistas en educación y sobre temáticas de género, y cada una de las recomendaciones fueron tomadas en cuenta para enriquecer los mismos, de igual manera los instrumentos fueron validados por personal docente y por estudiantes de la Escuela Central de Guápiles los mismos se aplicaron a tres grupos de diferente nivel: se les aplicó a los siguientes niveles: tercer grado, cuarto grado y sexto grado. Al final se concluyó que el cuestionario solo se aplicaría a estudiantes de segundo ciclo, descartando a los de tercer grado por la complejidad del proceso ya que el estudiantado necesitaba mucho acompañamiento y la idea de los instrumentos es que resultara muy práctica su aplicación y que no se volviera una carga para el personal docente.

Una vez analizado y reflexionados los resultados del diagnóstico cada centro educativo participó en un proceso de sensibilización hacia el enfoque de género por medio de capacitaciones ofrecidas por el INAMU y a la vez elaboraban un plan estratégico con acciones puntuales para superar las brechas de género presentes en su institución, por lo que se elaboró y publicó un documento con 500 ejemplares en forma física sobre "Estrategias de mediación pedagógica para la inclusión de la perspectiva de género en las instituciones educativas", ésta iniciativa constituye una herramienta práctica para orientar y suscitar espacios reflexivos en el interior de las

instituciones educativas con el propósito de sensibilizar, para que sean incorporadas prácticas inclusivas desde un abordaje de la equidad e igualdad de género y contribuir en la toma de decisiones y acciones por implementar en el plan estratégico de cada institución.

El documento surge como producto del beneficio del Fondo Concursable para el Fortalecimiento de la Relación Universidad – Sociedad, organizado por la Vicerrectoría de Acción Social de la Universidad de Costa Rica y con el apoyo del Instituto de Investigación en Educación. El mismo fue elaborado por Estela Herrera Sales y Marleny Navarro Sáenz y socializado en las Direcciones Regionales de San Carlos, Guápiles y Sarapiquí, se incluye esta última región por fácil acceso de la zona y por el interés del personal docente y administrativo del circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Sarapiquí en conocer la propuesta y promover acciones que favorezcan la equidad e igualdad de género en los centros educativos con el objetivo de promover espacios inclusivos de convivencia pacífica. La sensibilización y divulgación del documento se realizó por medio de talleres donde participaron 378 docentes de las Direcciones Regionales de Educación mencionadas anteriormente y se efectuaron dentro del Plan 200 del año 2012. El plan 200 lo constituyen las dos primeras semanas del mes de diciembre y es un espacio utilizado por el Ministerio de Educación Pública para que los docentes de las diferentes Direcciones Regionales puedan optar por capacitaciones según las necesidades detectadas a nivel personal o profesional, las mismas son solicitadas por el personal docente o por el personal administrativo del centro educativo a instancias del MEP.

Cuadro 9

III Dimensión: Participación estudiantil para la promoción de la igualdad y la equidad

Contenidos	Indicadores a valorar
1. Vivencias de respeto y apoyo real hacia el estudiantado.	1.1 Las niñas y los niños experimentan un ambiente de respeto en su escuela. 1.2 Los niños y las niñas se sienten respetadas entre sí.
2. Oportunidades reales de participación estudiantil	2.1 El centro educativo contrarresta actitudes y prácticas adulto céntricas 2.2 Las opiniones de las niñas y los niños son tomadas en cuenta en la escuela. 2.3 Acciones promovidas por el estudiantado para contribuir a la generación de una cultura escolar de igualdad y equidad de género.

Tomado de: Documento Elaborado por Suiyen Ramírez 2012. Área Construcción de Identidades y Proyectos de Vida, INAMU

Es importante señalar que los instrumentos fueron sometidos a consulta por especialistas en educación y sobre temáticas de género, y cada una de las recomendaciones fueron tomadas en cuenta para enriquecer los mismos, de igual manera los instrumentos fueron validados por personal docente y por estudiantes de la Escuela Central de Guápiles los mismos se aplicaron a tres grupos de diferente nivel: se les aplicó a los siguientes niveles: tercer grado, cuarto grado y sexto grado. Al final se concluyó que el cuestionario solo se aplicaría a estudiantes de segundo ciclo, descartando a los de tercer grado por la complejidad del proceso ya que el estudiantado necesitaba mucho acompañamiento y la idea de los instrumentos es que resultara muy práctica su aplicación y que no se volviera una carga para el personal docente.

Una vez analizado y reflexionados los resultados del diagnóstico cada centro educativo participó en un proceso de sensibilización hacia el enfoque de género por medio de capacitaciones ofrecidas por el INAMU y a la vez elaboraban un plan estratégico con acciones puntuales para superar las brechas de género presentes en su institución, por lo que se elaboró y publicó un documento con 500 ejemplares en forma física sobre "Estrategias de mediación pedagógica para la inclusión de la perspectiva de género en las instituciones educativas", ésta iniciativa constituye una herramienta práctica para orientar y suscitar espacios reflexivos en el interior de las

instituciones educativas con el propósito de sensibilizar, para que sean incorporadas prácticas inclusivas desde un abordaje de la equidad e igualdad de género y contribuir en la toma de decisiones y acciones por implementar en el plan estratégico de cada institución.

El documento surge como producto del beneficio del Fondo Concursable para el Fortalecimiento de la Relación Universidad – Sociedad, organizado por la Vicerrectoría de Acción Social de la Universidad de Costa Rica y con el apoyo del Instituto de Investigación en Educación. El mismo fue elaborado por Estela Herrera Salas y Marleny Navarro Sáenz y socializado en las Direcciones Regionales de San Carlos, Guápiles y Sarapiquí, se incluye esta última región por fácil acceso de la zona y por el interés del personal docente y administrativo del circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Sarapiquí en conocer la propuesta y promover acciones que favorezcan la equidad e igualdad de género en los centros educativos con el objetivo de promover espacios inclusivos de convivencia pacífica. La sensibilización y divulgación del documento se realizó por medio de talleres donde participaron 378 docentes de las Direcciones Regionales de Educación mencionadas anteriormente y se efectuaron dentro del Plan 200 del año 2012. El plan 200 lo constituyen las dos primeras semanas del mes de diciembre y es un espacio utilizado por el Ministerio de Educación Pública para que los docentes de las diferentes Direcciones Regionales puedan optar por capacitaciones según las necesidades detectadas a nivel personal o profesional, las mismas son solicitadas por el personal docente o por el personal administrativo del centro educativo a instancias del MEP.

Cuadro # 10

Participantes en los talleres de divulgación del documento
Estrategias de mediación pedagógica para la inclusión de la
perspectiva de género en las instituciones educativas

Dirección Regional de Educación	Total de participantes	Hombres	Mujeres
San Carlos	222	15	207
Guápiles	61	--	61
Sanrafael	95	17	78

En los talleres hubo mucha participación por parte del personal docente, permitió reflexionar, interactuar y proponer acciones para implementar en cada centro educativo. Se evidenciaron mitos, ideas y estereotipos con respecto al género, resultado por vacíos teóricos conceptuales acerca de la temática del género y justificados por la poca conciencia de las acciones discriminatorias que promueven en las prácticas cotidianas, las mismas producto de la cultura. Expresaron que las estrategias de mediación pedagógica son un aporte valioso porque se constituyen en una herramienta que les proporciona ideas para implementar a los internos del centro educativo en búsqueda de crear condiciones de equidad e igualdad de género en los diferentes espacios educativos.

En cuanto a los alcances del objetivo 5, sobre "brindar un reconocimiento a los centros educativos que proponen avances en la promoción de prácticas pedagógicas y administrativas a favor de la equidad e igualdad de género, se detallan a continuación las acciones realizadas para el logro del mismo.

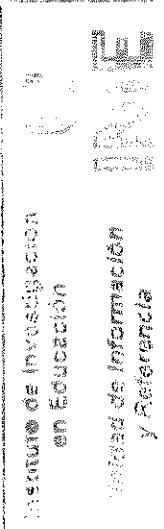
El siguiente cuadro resume el proceso seguido por los centros educativos participantes en el proyecto para la consecución del Sistema de reconocimiento.

Cuadro 11.

Proceso de implementación del S.R

Etapas	Acciones	Tiempo
<ul style="list-style-type: none"> Inscripción al proyecto "Sistema de reconocimiento" 	Divulgación del proyecto en las direcciones Regionales. Heredia- Puntarenas – Guápiles y San Carlos Inscripción de 12 centros educativos. 3 centros educativos por cada Dirección Regional Educativa. Firma de carta de compromiso.	Julio- agosto 2012
<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico 	Cada centro educativo Efectuó un diagnóstico de brechas de género con los instrumentos facilitados por las coordinadoras del proyecto. Además realizaron análisis de la información obtenida la cual sirvió de insumo para el plan de trabajo.	Agosto – setiembre 2012
<ul style="list-style-type: none"> Capacitación y elaboración del Plan de Trabajo 	Se realizaron 5 capacitaciones a los centros educativos participantes, orientadas a la sensibilización y hacia la promoción de prácticas de equidad e igualdad de género. Así mismo se elaboró el plan de trabajo como resultado de las mismas, estas dieron insumos para el fortalecimiento de conocimientos y a la vez el aporte de herramientas para determinar las acciones que cada centro educativo delimitó como prioritarias para garantizar una cultura basado en la garantía de los derechos humanos.	Setiembre, octubre, noviembre del 2012 y febrero y marzo del 2013 Una vez al mes, sesiones de 4 horas. 5 meses
<ul style="list-style-type: none"> Ejecución del plan de trabajo. 	Implementación de las acciones establecidas para la promoción de la equidad e igualdad de género a lo interno del centro educativo con el acompañamiento de las coordinadoras del proyecto, las funcionarias del INAMU y a partir del fortalecimiento con las capacitaciones.	De Marzo a agosto 2013
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación. 	Cada centro educativo participante se auto evalúa tomando en cuenta el diagnóstico de brechas aplicado en julio del 2012 y en función con el plan de trabajo ejecutado para determinar los avances en materia de equidad e igualdad de género. Utilizan los instrumentos facilitados por las coordinadoras del proyecto y además utilizar otras técnicas que les facilite obtener información y determinar los avances hacia ese proceso de cultura de derechos humanos. Etapa sin concluir	Agosto y setiembre del 2013

Queda pendiente la evaluación interna del centro educativo para valorar el impacto de la implementación del plan de acción desarrollado por cada centro educativo y la evaluación externa por parte de un equipo consultivo liderado por el INAMU asimismo



Cuadro # 10

Participantes en los talleres de divulgación del documento
Estrategias de mediación pedagógica para la inclusión de la
perspectiva de género en las instituciones educativas

Dirección Regional de Educación	Total de participantes	Hombres	Mujeres
San Carlos	222	15	207
Guápiles	61	--	61
Carapíqui	95	17	78

En los talleres hubo mucha participación por parte del personal docente, permitió reflexionar, interactuar y proponer acciones para implementar en cada centro educativo. Se evidenciaron mitos, ideas y estereotipos con respecto al género, resultado por vacíos teóricos conceptuales acerca de la temática del género y justificados por la poca conciencia de las acciones discriminatorias que promueven en las prácticas cotidianas, las mismas producto de la cultura. Expresaron que las estrategias de mediación pedagógica son un aporte valioso porque se constituyen en una herramienta que les proporciona ideas para implementar a los interno del centro educativo en búsqueda de crear condiciones de equidad e igualdad de género en los diferentes espacios educativos.

En cuanto a los alcances del objetivo 5, sobre "brindar un reconocimiento a los centros educativos que proponen avances en la promoción de prácticas pedagógicas y administrativas a favor de la equidad e igual de género, se detallan a continuación las acciones realizadas para el logro del mismo.

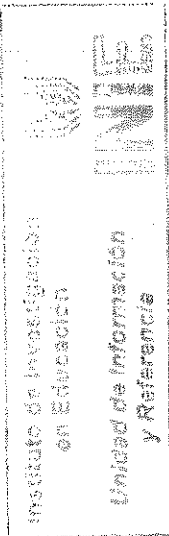
El siguiente cuadro resume el proceso seguido por los centros educativos participantes en el proyecto para la consecución del Sistema de reconocimiento.

Cuadro 11.

Proceso de Implementación del S.R

Etapas	Acciones	Tiempo
• Inscripción al proyecto "Sistema de reconocimiento"	Divulgación del proyecto en las direcciones Regionales. Heredia- Puntarenas – Guápiles y San Carlos Inscripción de 12 centros educativos. 3 centros educativos por cada Dirección Regional Educativa. Firma de carta de compromiso.	Julio- agosto 2012
• Diagnóstico	Cada centro educativo Efectuó un diagnóstico de brechas de género con los instrumentos facilitados por las coordinadoras del proyecto. Además realizaron análisis de la información obtenida la cual sirvió de insumo para el plan de trabajo.	Agosto – setiembre 2012
• Capacitación y elaboración del Plan de Trabajo	Se realizaron 5 capacitaciones a los centros educativos participantes, orientadas a la sensibilización y hacia la promoción de prácticas de equidad e igualdad de género. Así mismo se elaboró el plan de trabajo como resultado de las mismas, estas dieron insumos para el fortalecimiento de conocimientos y a la vez el aporte de herramientas para determinar las acciones que cada centro educativo delimitó como prioritarias para garantizar una cultura basado en la garantía de los derechos humanos.	Setiembre, octubre, noviembre del 2012 y febrero y marzo del 2013 Una vez al mes, sesiones de 4 horas. 5 meses
• Ejecución del plan de trabajo.	Implementación de las acciones establecidas para la promoción de la equidad e igualdad de género a lo interno del centro educativo con el acompañamiento de las coordinadoras del proyecto, las funcionarias del INAMU y a partir del fortalecimiento con las capacitaciones.	De Marzo a agosto 2013
• Evaluación.	Cada centro educativo participante se auto evalúa tomando en cuenta el diagnóstico de brechas aplicado en julio del 2012 y en función con el plan de trabajo ejecutado para determinar los avances en materia de equidad e igualdad de género. Utilizan los instrumentos facilitados por las coordinadoras del proyecto y además utilizar otras técnicas que les facilite obtener información y determinar los avances hacia ese proceso de cultura de derechos humanos. Etapa sin concluir	Agosto y setiembre del 2013

Queda pendiente la evaluación interna del centro educativo para valorar el impacto de la implementación del plan de acción desarrollado por cada centro educativo y la evaluación externa por parte de un equipo consultivo liderado por el INAMU asimismo



el otorgamiento del reconocimiento a los centros educativos que decidieron someterse a los procesos de valoración, reflexión e implementación de una cultura institucional basada en la equidad e igualdad de género. Es importante resaltar que el proyecto lo continúa el INAMU, en este momento hay 12 centros educativos que participan en el proceso y se espera que al finalizar el 2013, estas instituciones puedan optar por la evaluación externa y obtener el reconocimiento por el proceso iniciado en cuanto a la generación de cambios institucionales para la igualdad y equidad de género y además que estas escuelas puedan dar a conocer la labor realizada y de esta manera otras instituciones educativas del país quieran participar del proyecto. Anexo 5.

8. VINCULACIONES

El presente proyecto se realizó en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), EL Ministerio de Educación Pública e Instituto de investigación en educación INIE, UCR. Por la UCR, Oficina de Administración Financiera. Por el INAMU la oficina Administración.

Cuadro 9

9. CRONOGRAMA DE REQUERIMIENTOS DEL PROYECTO:

Actividades	Indicadores de gestión	2009	2010	2011	2012
Investigar sobre las estrategias implementadas por el MEP y el INAMU durante el periodo 2002 al 2008 en la educación primaria a favor de la equidad e igualdad de género.	Revisión de los programas implementados por MEP e INAMU, durante el año 2002 al 2010 a favor de la equidad e igualdad de género.	X			
Conocer las estrategias aplicadas en los centros de educación primaria a favor de la equidad e igualdad de género.	Aplicación de un cuestionario a una muestra aleatoria de centros educativos del país, para evidenciar las estrategias que están aplicando en los centros educativos a favor de la equidad e igualdad de género.		X		
Contribuir en la generación de cambios socioculturales mediante talleres de sensibilización en el ámbito educativo para el logro de la equidad e igualdad de género.	Realización de talleres que promuevan la sensibilización hacia la equidad e igualdad de género en los centros educativos de las diferentes regionales de enseñanza del país.		X	X	X
Sistematizar en un documento la propuesta para el reconocimiento de centros de educación primaria	Contratación de consultores para elaborar la propuesta del Sistema de Reconocimiento		X		

Actividades	Indicadores de gestión	2009	2010	2011	2012
que ejecuten proyectos a favor de la equidad e igualdad de género.					
Brindar un reconocimiento a los centros educativos que implementen acciones a favor de la igualdad y equidad de género.	Evaluación de los proyectos que justifican la acreditación como un centro educativo a favor de la igualdad y equidad de género. Reconocimiento público a los centros educativos que decidan certificarse como centros. Esta tarea quedó pendiente el INAMU continúa con el proyecto.				
Divulgar el proyecto de reconocimiento a las entidades del Ministerio de Educación Pública	Presentación oficial , divulgación y promoción del proyecto por medio de campañas .			X	X

9.1. Presupuestos

El costo total del proyecto por parte de la UCR es de 4547.679

9.2. Carga académica

La carga académica asignada es el ¼ de tiempo del INIE, para la investigadora principal.

el otorgamiento del reconocimiento a los centros educativos que decidieron someterse a los procesos de valoración, reflexión e implementación de una cultura institucional basada en la equidad e igualdad de género. Es importante resaltar que el proyecto lo continúa el INAMU, en este momento hay 12 centros educativos que participan en el proceso y se espera que al finalizar el 2013, estas instituciones puedan optar por la evaluación externa y obtener el reconocimiento por el proceso iniciado en cuanto a la generación de cambios institucionales para la igualdad y equidad de género y además que estas escuelas puedan dar a conocer la labor realizada y de esta manera otras instituciones educativas del país quieran participar del proyecto. Anexo 3.

8. VINCULACIONES

El presente proyecto se realizó en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), EL Ministerio de Educación Pública e Instituto de investigación en educación INIE, UCR. Por la UCR, Oficina de Administración Financiera. Por el INAMU la oficina Administración.

Cuadro 9

9. CRONOGRAMA DE REQUERIMIENTOS DEL PROYECTO:

Actividades	Indicadores de gestión	2009	2010	2011	2012
Investigar sobre las estrategias implementadas por el MEP y el INAMU durante el periodo 2002 al 2008 en la educación primaria a favor de la equidad e igualdad de género.	Revisión de los programas implementados por MEP e INAMU, durante el año 2002 al 2010 a favor de la equidad e igualdad de género.	X			
Conocer las estrategias aplicadas en los centros de educación primaria a favor de la equidad e igualdad de género.	Aplicación de un cuestionario a una muestra aleatoria de centros educativos del país, para evidenciar las estrategias que están aplicando en los centros educativos a favor de la equidad e igualdad de género.		X		
Contribuir en la generación de cambios socioculturales mediante talleres de sensibilización en el ámbito educativo para el logro de la equidad e igualdad de género.	Realización de talleres que promuevan la sensibilización hacia la equidad e igualdad de género en los centros educativos de las diferentes regionales de enseñanza del país.		X	X	X
Sistematizar en un documento la propuesta para el reconocimiento de centros de educación primaria	Contratación de consultores para elaborar la propuesta del Sistema de Reconocimiento		X		

Actividades	Indicadores de gestión	2009	2010	2011	2012
que ejecuten proyectos a favor de la equidad e igualdad de género.					
Brindar un reconocimiento a los centros educativos que implementen acciones a favor de la igualdad y equidad de género.	Evaluación de los proyectos que justifican la acreditación como un centro educativo a favor de la igualdad y equidad de género. Reconocimiento público a los centros educativos que decidan certificarse como centros. Esta tarea quedó pendiente el INAMU continúa con el proyecto.				
Divulgar el proyecto de reconocimiento a las entidades del Ministerio de Educación Pública	Presentación oficial, divulgación y promoción del proyecto por medio de campañas.			X	X

9.1. Presupuestos

El costo total del proyecto por parte de la UCR es de 4547.679

9.2. Carga académica

La carga académica asignada es el ¼ de tiempo del INIE, para la investigadora principal.

BIBLIOGRAFIA

- Aberca, A. (1998) *Construyamos la igualdad de oportunidades entre las niñas y los niños. Guía para el docente*. San José: Ministerio de Educación Pública, Centro Nacional de Didáctica.
- Acker, S. (1994) *Género y Educación, Reflexiones sociológicas sobre las mujeres, la enseñanza y el feminismo*. Madrid: Ediciones Narcea
- Alonso, L. (1998) *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Araya, S. (2003), *Relaciones sexistas en la educación*, revista *Educación* (1) (27).
- Browne, N. y France, P. (1988) *Hacia una Educación Infantil no sexista*- Madrid: Editorial Morata
- Chaves, L. (2003), *Las relaciones de género en el contexto escolar. Un estudio de caso a nivel de educación preescolar*, *Revista Educación*, San José: Universidad de Costa Rica.
- Consejo Nacional de Rectores (2005) *Los géneros en la Educación Superior Universitaria en Costa Rica*. San José: Oficina de Planificación de la Educación Superior.
- Dudgeon, P., Oxenham, D., Gagan, G.. (1999). *El aprendizaje de las identidades y las diferencias*. En Luke, C. (Comp.) *Feminismo y pedagogía en la vida cotidiana*. Madrid: Ediciones Morata.
- Feldman, R. (1996). *Psicología con aplicación para Ibero América*. México D.F: Mc Graw- Hill.
- García, A. I. (2007). *Estrategia para promover la co-responsabilidad del cuidado de la niñez y adolescencia y la armonización de la vida laboral y familiar de sus progenitores*. San José, Documento sin Publicar.
- Gomáriz, E. (1994) *La planificación con Perspectiva de Género: manual de trabajo* San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.
- González, M. (2000) *El sexismo en Educación: la discriminación cotidiana*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Hernández, R., Fernández, C.; Batista, P. (1991) *Metodología de la Investigación*. México, D.F: Mc Graw- Hill

- Ibarra, M. (1999) *"Expresiones sexistas en la cultura escolar: La cotidianidad en dos aulas de clase de II grado de un centro educativo del área metropolitana.* Universidad de Costa Rica. Escuela de Antropología y Sociología, Departamento de Antropología, (Tesis para optar por el grado de Licenciada en Antropología con énfasis en Antropología Social.) Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica.
- INAMU, (2004) *Lecturas complementarias. Sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar, N. 5. En Lagarde, M. Identidad de género. (comp) San José: Instituto Nacional de las Mujeres,*
- Lamas, M. (1999) *Género, diferencias de sexo y diferencia sexual. Debate feminista. México, D.F: s.e*
- Lyke, D. (1999) *Feminismo y pedagogía en la vida cotidiana. Madrid: Ediciones Morata.*
- Marín, G. K. (2000). *La educación de la sexualidad humana en Costa Rica : un análisis de contenido de las guías del MEP. San José:*
- Méndez, Z. (2000) *Aprendizaje y Cognición . San José EUNED*
- Ministerio de Educación Pública. (2000). *Estudios de inserción laboral de los egresados de la Educación Técnica Profesional. San José, Costa Rica.*
- Ministerio de Educación Pública. (2001). *Expansión del Sistema Educativo Costarricense, 2001. San José, Costa Rica.*
- Ministerio de Educación Pública. Departamento de Educación Técnica Profesional. (1999). *Plan Estratégico de la Educación Técnica Profesional, 1999-2002. San José, Costa Rica.*
- Ministerio de Educación Pública. (2002) *Educación preescolar en Costa Rica Consideraciones y Lineamientos para el desarrollo de la Práctica Pedagógica en Preescolar. San José: PROMECE.*
- Navarro, S. M. (2009) *Valoración del vínculo entre género y selección de las áreas por niños y niñas preescolares, durante el periodo juego trabajo.* Proyecto de investigación para optar el grado de Máster en evaluación Educativa de la Universidad de Costa Rica
- Quesada, C.Y. (2008) Avance de Tesis. *Análisis de los materiales más utilizados por el personal docente editados por la editoriales privadas y el uso de los módulos para aplicar la visión de género a los programas de estudio del MEP como forma de implementación de las políticas educativas con perspectiva de género.* Universidad Alberto Hurtado.

BIBLIOGRAFIA

- Abarca, A. (1998) *Construyamos la igualdad de oportunidades entre las niñas y los niños. Guía para el docente*. San José: Ministerio de Educación Pública, Centro Nacional de Didáctica.
- Acker, S. (1994) *Género y Educación, Reflexiones sociológicas sobre las mujeres, la enseñanza y el feminismo*. Madrid: Ediciones Narcea
- Alonso, L. (1998) *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Araya, S. (2003), *Relaciones sexistas en la educación*, revista *Educación* (1) (27).
- Browne, N. y France, P. (1988) *Hacia una Educación Infantil no sexista*- Madrid: Editorial Morata
- Chaves, L. (2003), *Las relaciones de género en el contexto escolar. Un estudio de caso a nivel de educación preescolar*, *Revista Educación*, San José: Universidad de Costa Rica.
- Consejo Nacional de Rectores (2005) *Los géneros en la Educación Superior Universitaria en Costa Rica*. San José: Oficina de Planificación de la Educación Superior.
- Dudgeon, P., Oxenham, D., Gragan, G.. (1999). *El aprendizaje de las identidades y las diferencias*. En Luke, C. (Comp.) *Feminismo y pedagogía en la vida cotidiana*. Madrid: Ediciones Morata.
- Feldman, R. (1996). *Psicología con aplicación para Ibero América*. México D.F: Mc Graw- Hill.
- García, A. I. (2007). *Estrategia para promover la co-responsabilidad del cuidado de la niñez y adolescencia y la armonización de la vida laboral y familiar de sus progenitores*. San José, Documento sin Publicar.
- Gomáriz, E. (1994) *La planificación con Perspectiva de Género: manual de trabajo* San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.
- González, M. (2000) *El sexismo en Educación: la discriminación cotidiana*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Hernández, R., Fernández, C.; Batista, P. (1991) *Metodología de la Investigación*. México, D.F: Mc Graw- Hill

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

INAMU, (2004) *Lecturas complementarias. Sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar, N. 5*. En Lagarde, M. *Identidad de género*. (comp) San José: Instituto Nacional de las Mujeres,

Lamas, M. (1999) *Género, diferencias de sexo y diferencia sexual. Debate feminista*. México, D.F: s.e

Luke, C. (1999) *Feminismo y pedagogía en la vida cotidiana*. Madrid: Ediciones Morata.

Marín, G. K. (2000). *La educación de la sexualidad humana en Costa Rica : un análisis de contenido de las guías del MEP*. San José:

Méndez, Z. (2000) *Aprendizaje y Cognición* . San José EUNED

Ministerio de Educación Pública. (2000). *Estudios de inserción laboral de los egresados de la Educación Técnica Profesional*. San José, Costa Rica.

Ministerio de Educación Pública. (2001). *Expansión del Sistema Educativo Costarricense, 2001*. San José, Costa Rica.

Ministerio de Educación Pública. Departamento de Educación Técnica Profesional. (1999). *Plan Estratégico de la Educación Técnica Profesional, 1999-2002*. San José, Costa Rica.

Ministerio de Educación Pública. (2002) *Educación preescolar en Costa Rica Consideraciones y Lineamientos para el desarrollo de la Práctica Pedagógica en Preescolar*. San José: PROMECE.

Navarro, S. M. (2009) *Valoración del vínculo entre género y selección de las áreas por niños y niñas preescolares, durante el periodo juego trabajo*. Proyecto de investigación para optar el grado de Máster en evaluación Educativa de la Universidad de Costa Rica

Quesada, C.Y. (2008) Avance de Tesis. *Análisis de los materiales más utilizados por el personal docente editados por la editoriales privadas y el uso de los módulos para aplicar la visión de género a los programas de estudio del MEP como forma de implementación de las políticas educativas con perspectiva de género*. Universidad Alberto Hurtado.

- Ramírez, S. (2012) *Propuesta de lineamientos técnicos, metodológicos y operativos para la implementación del "Sistema de Reconocimiento de Centros Educativos promotores de Igualdad y Equidad de Género"* Proyecto de investigación para optar el grado de Licenciatura en Psicología de la universidad de Costa Rica.
- Rodríguez G, y García, E. (1999) *Metodología de la investigación*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Romero, M. (1995) *diccionario Básico del género*. Fundación Mujer y Futuro
- Sacristán, G. y Pérez, A (1997) *Comprender y transformar la enseñanza* Madrid: Ediciones Morata.
- Taylor S., y Bogdan, R (1992). *Introducción a los métodos cualitativos. La búsqueda de significados*. Buenos Aires: Paidós.
- Torres, J. (2005) *El curriculum oculto*. Madrid: Morata
- UNICEF. (1991) *Análisis de roles y estereotipos sexuales en textos escolares en Costa Rica*. San José: Ministerio de Cultura, Centro Mujer y Familia, Ministerio de Educación Pública, Centro Nacional de Didáctica.
- UNICEF. (1992) *Manual de recomendaciones para la eliminación de estereotipos en los textos escolares y en los materiales educativos en general*. San José: UNIFEM Oficina Sub-Regional para Centroamérica.
- Vásquez G. y Ramírez L. (1996) *La ley fundamental de Educación de Costa Rica: análisis de contenido y lectura ideológica*. Tesis para optar el grado de Licenciatura en : Universidad de Costa Rica.
- Valles, M. (2002) *Técnicas Cualitativas de Investigación*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Vilanova, M- (1994) *Pensar las diferencias*. Comp. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.
- Woolfolk, A. E.(1996).*Psicología Educativa*. México, D.F: Mc Graw- Hill.

ANEXO 1

RESUMEN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS POR INIE - INAMU- MEP

DIAGNÓSTICO PRÁCTICAS INSTITUCIONALES PARA
LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN
CENTROS EDUCATIVOS PRIMARIA
Entrevista telefónica

El Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad de Costa Rica, están realizando una investigación para conocer las actividades que se han realizado en los últimos cinco años en este centro educativo en materia de igualdad y equidad de género. Dicho estudio orientará a estas instituciones a diseñar acciones de fortalecimiento a los esfuerzos que ya realizan. Agradecemos de antemano su tiempo para responder este cuestionario.

DATOS DE LAS PERSONAS ENTREVISTADA

Docente () Área: _____ Sexo: Mujer (28) Hombre (17)

Técnico administrativo (1) _____ Administrativo () | Director: 44

DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO

Nombre :

Teléfono: _____

Para recordar: El enfoque de género del que hablamos en esta entrevista tiene que ver con la igualdad y equidad de niños y niñas, tratando de que existan iguales oportunidades para el desarrollo de ambos, sin discriminación alguna.

1. INICIATIVAS INSTITUCIONALES PARA CONSTRUIR AMBIENTES DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DESARROLLADAS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS

1.1 PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD:

1.1.1. A continuación voy a exponer una lista de temas para que usted me diga si se ha realizado en el centro educativo alguna actividad con la comunidad relacionada a cada una de estas temáticas.

Igualdad y equidad de género	(33)	Prevención de la violencia de género	(39)
Maternidades y paternidades	(16)	Masculinidad	(9)
Derechos Humanos	(24)	Otro: Sexualidad	()

- Tienen un comité de Equidad de Género
- Aprendo a valerme por si mismo
- Temas calendario escolar, recursos naturales, lactancia, violencia
- Disciplina
- No se ha realizado ninguna actividad
- Lo trabajan en la escuela para padres
- En el proyecto de cultura de paz
- Educación de sexualidad, manejo de límites, disciplina, valores

- Ramírez, S. (2012) Propuesta de lineamientos técnicos, metodológicos y operativos para la implementación del "Sistema de Reconocimiento de Centros Educativos promotores de Igualdad y Equidad de Género" Proyecto de investigación para optar el grado de Licenciatura en Psicología de la universidad de Costa Rica.
- Rodríguez G, y García, E. (1999) *Metodología de la investigación*. Málaga: Ediciones Alijipe.
- Romero, M. (1995) diccionario Básico del género. Fundación Mujer y Futuro
- Sacristán, G. y Pérez, A (1997) *Comprender y transformar la enseñanza* Madrid: Ediciones Morata.
- Leytor S., y Bogdan, R (1992). *Introducción a los métodos cualitativos. La búsqueda de significados*. Buenos Aires: Paidós.
- Torres, J. (2005) *El currículum oculto*. Madrid: Morata
- UNICEF. (1991) *Análisis de roles y estereotipos sexuales en textos escolares en Costa Rica*. San José: Ministerio de Cultura, Centro Mujer y Familia, Ministerio de Educación Pública, Centro Nacional de Didáctica.
- UNICEF. (1992) *Manual de recomendaciones para la eliminación de estereotipos en los textos escolares y en los materiales educativos en general*. San José: UNIFEM Oficina Sub-Regional para Centroamérica.
- Vásquez G. y Ramírez L. (1996) *La ley fundamental de Educación de Costa Rica: análisis de contenido y lectura ideológica*. Tesis para optar el grado de Licenciatura en : Universidad de Costa Rica.
- Valles, M. (2002) *Técnicas Cualitativas de Investigación*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Vilanova, M- (1994) *Pensar las diferencias*. Comp. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.
- Woolfolk, A. E.(1996). *Psicología Educativa*. México, D.F: Mc Graw- Hill.

ANEXO 1

RESUMEN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS POR INIE - INAMU- MEP

**DIAGNÓSTICO PRÁCTICAS INSTITUCIONALES PARA
 LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN
 CENTROS EDUCATIVOS PRIMARIA**
 Entrevista telefónica

El Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad de Costa Rica, están realizando una investigación para conocer las actividades que se han realizado en los últimos cinco años en este centro educativo en materia de igualdad y equidad de género. Dicho estudio orientará a estas instituciones a diseñar acciones de fortalecimiento a los esfuerzos que ya realizan. Agradecemos de antemano su tiempo para responder este cuestionario.

DATOS DE LAS PERSONAS ENTREVISTADA

Docente () Área: _____ Sexo: Mujer (28) Hombre (17)

Técnico administrativo (1) _____ Administrativo () | Director: 44

DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO

Nombre :

Teléfono: _____

Para recordar: El enfoque de género del que hablamos en esta entrevista tiene que ver con la igualdad y equidad de niños y niñas, tratando de que existan iguales oportunidades para el desarrollo de ambos, sin discriminación alguna.

1. INICIATIVAS INSTITUCIONALES PARA CONSTRUIR AMBIENTES DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DESARROLLADAS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS

1.1 PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD:

1.1.1. A continuación voy a exponer una lista de temas para que usted me diga si se ha realizado en el centro educativo alguna actividad con la comunidad relacionada a cada una de estas temáticas.

Igualdad y equidad de género	(33)	Prevención de la violencia de género	(39)
Maternidades y paternidades	(16)	Masculinidad	(9)
Derechos Humanos	(24)	Otro: Sexualidad	()

- Tienen un comité de Equidad de Género
- Aprendo a valerme por si mismo
- Temas calendario escolar, recursos naturales, lactancia, violencia
- Disciplina
- No se ha realizado ninguna actividad
- Lo trabajan en la escuela para padres
- En el proyecto de cultura de paz
- Educación de sexualidad, manejo de límites, disciplina, valores

- Acto cívico: Cada semana, en el acto cívico, se leen lecturas relacionadas con los derechos humanos de todas las personas. Se abordan los temas en el aula, diálogo cotidiano, tienen un comité sobre equidad de género

1.2. CAPACITACION RECIBIDA EN IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO :

¿En los últimos cinco años, usted o alguien de su institución ha recibido capacitación en los siguientes temas?

1.2.1 CUADRO DE TEMAS DE CAPACITACIÓN

TEMA	QUIEN LO IMPARTIÓ?			MODALIDAD						
	OG	ONG	OTRO	Taller	Seminario	Vídeo conferencia	reunión	charla	Cursos	Otro
Igualdad y equidad – género	23			11	2	1	4	3	1	1
Derechos Humanos	14	2	1	8	1		2	4	2	
Masculinidad	5			3	1	1				
Violencia de género	22	2		7	2		4	3	2	1
Maternidades-paternidades	7	1		3	1		1		1	1
Otro tema relacionado Sexualidad (5)	1 MEP 4							4		

Observaciones: las instancias que lo impartieron fueron : INAMU, MEP. Fundación Ser y crecer, asociación demográfica costarricense, UCR, equipo interdisciplinario IAFA.

1.2.2 ACTIVIDADES CON LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL

¿En los últimos cinco años se ha desarrollado alguna actividad estudiantil que involucre alguno de los siguientes temas?

Igualdad y equidad de género ()47	Prevención del abuso ()50
Derechos Humanos ()42	Rotación de roles ()15
Participación estudiantil ()36	División sexual del trabajo ()26
Sexualidad ()46	Estereotipos de género ()33
Violencia de género ()39	Liderazgos femeninos ()15
Convivencia ()32	Maternidades y paternidades ()27
Procesos electorales estudiantiles ()45	

NOTA: Aunque se incluya la temática en los programas curriculares, se ve poco. Talleres con PANI, Guardia Rural.

**1.3 ACTIVIDADES CON EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
 DESARROLLADAS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS:**

1.3.1 ¿Se realizan reuniones o actividades con el personal de la institución para incorporar el enfoque de género en su trabajo?

Sí () 39 No () 19

1.3.2 Usted conoce algún (a) docente que haya desarrollado actividad para motivar y educar a los y las estudiantes en el tema de equidad de género?

Sí () 19 No () 40

- Por favor describa la experiencia:
- Sobre sexualidad, corresponsabilidad, igualdad en educación especial, planeamiento didáctico, se incluye en lo que recibieron en educación inclusiva y educación preescolar.
- Uso de lenguaje inclusivo
- Charlas que involucren su participación en la sociedad con enfoque de género
- Actividades curriculares, juegos con respecto a la identidad con participación de hombres y mujeres
- Se va trabajando en el día a día dentro y fuera del aula, juegos, comedor, aula, etc. En lo cotidiano. Uso del lenguaje inclusivo
- Por medio de actividades artísticas, bailes, obras de teatro.

1.4 PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL

1.4.1 ¿En cuáles de los siguientes grupos usted considera que participan más mujeres?

GRUPOS	Mas mujeres	Mas hombres		¿ Por qué cree que ocurre?
Culturales	43	7	3	Por estereotipos Porque a los hombres no les gusta, les da vergüenza Porque se promueve su participación Porque son más dinámicos y más fuertes Son menos inhibidas, expresan más el arte. Al hombre cuesta más Por ser una comunidad rural, se incentiva más esto a las niñas Les gusta más (a las niñas) por estereotipos Las mujeres tienen más facilidad, mas espontaneidad y son más atrevidas Integran grupos con paridad para que las mujeres participen. A los hombres les da vergüenza Timidez, bailes típicos son percibidos como actividades de mujeres Porque a las mujeres se les estimula lo artístico mas que lo deportivo por parte de la familia

- Acto cívico: Cada semana, en el acto cívico, se leen lecturas relacionadas con los derechos humanos de todas las personas. Se abordan los temas en el aula, diálogo cotidiano, tienen un comité sobre equidad de género

1.2. CAPACITACION RECIBIDA EN IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO :

¿En los últimos cinco años, usted o alguien de su institución ha recibido capacitación en los siguientes temas?

1.2.1 CUADRO DE TEMAS DE CAPACITACIÓN

TEMA	QUIEN LO IMPARTIO?			MODALIDAD						
	OG	ONG	OTRO	Taller	seminario	Vídeo conferencia	reunión	charla	curso	Otro
Igualdad y equidad – género	23			11	2	1	4	3	1	1
Derechos humanos	14	2	1	8	1		2	4	2	
Masculinidad	5			3	1	1				
Violencia de género	22	2		7	2		4	3	2	1
Maternidades- paternidades	7	1		3	1		1		1	1
Otro tema relacionado Sexualidad (5)	1 MEP							4		
	4									

Observaciones: las instancias que lo impartieron fueron : INAMU, MEP, Fundación Ser y crecer, asociación demográfica costarricense, UCR, equipo interdisciplinario IAFA.

1.2.2 ACTIVIDADES CON LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL

¿En los últimos cinco años se ha desarrollado alguna actividad estudiantil que involucre alguno de los siguientes temas?

Igualdad y equidad de género ()47	Prevencción del abuso ()50
Derechos Humanos ()42	Rotación de roles ()15
Participación estudiantil ()36	División sexual del trabajo ()26
Sexualidad ()46	Estereotipos de género ()33
Violencia de género ()39	Liderazgos femeninos ()15
Convivencia ()32	Maternidades y paternidades ()27
Procesos electorales estudiantiles ()45	

NOTA: Aunque se incluya la temática en los programas curriculares, se ve poco. Talleres con PANI, Guardia Rural.

**1.3 ACTIVIDADES CON EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
 DESARROLLADAS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS:**

1.3.1 ¿Se realizan reuniones o actividades con el personal de la institución para incorporar el enfoque de género en su trabajo?

Sí () 39 No () 19

1.3.2 Usted conoce algún (a) docente que haya desarrollado actividad para motivar y educar a los y las estudiantes en el tema de equidad de género?

Sí () 19 No () 40

- Por favor describa la experiencia:
- Sobre sexualidad, corresponsabilidad, igualdad en educación especial, planeamiento didáctico, se incluye en lo que recibieron en educación inclusiva y educación preescolar.
- Uso de lenguaje inclusivo
- Charlas que involucran su participación en la sociedad con enfoque de género
- Actividades curriculares, juegos con respecto a la identidad con participación de hombres y mujeres
- Se va trabajando en el día a día dentro y fuera del aula, juegos, comedor, aula, etc. En lo cotidiano. Uso del lenguaje inclusivo
- Por medio de actividades artísticas, bailes, obras de teatro.

1.4 PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL

1.4.1 ¿En cuáles de los siguientes grupos usted considera que participan más mujeres?

GRUPOS	Mas mujeres	Mas hombres		¿ Por qué cree que ocurre?
Culturales	43	7	3	Por estereotipos Porque a los hombres no les gusta, les da vergüenza Porque se promueve su participación Porque son más dinámicos y más fuertes Son menos inhibidas, expresan más el arte. Al hombre cuesta más Por ser una comunidad rural, se incentiva más esto a las niñas Les gusta más (a las niñas) por estereotipos Las mujeres tienen más facilidad, mas espontaneidad y son más atrevidas Integran grupos con paridad para que las mujeres participen. A los hombres les da vergüenza Timidez, bailes típicos son percibidos como actividades de mujeres Porque a las mujeres se les estimula lo artístico mas que lo deportivo por parte de la familia

Deportivos	10	42	2	<p>Son mas activos los hombres les gusta más .Por el machismo Porque se promueve su participación Les gusta más, "para no ensuciarse "las mujeres. Por cuestión cultural Tratan de que participen ambos, pero se inscriben más hombres, porque en la casa les incentivan eso Es lo masculino, por el machismo Motivación de docentes (participan ambos) A las mujeres no les gusta el fútbol Todas las personas, tanto estudiantes como maestras, se involucran en los juegos y en las contiendas electorales</p>
Político electorales	33	11	5	<p>Porque hay más apertura para que participen. Se les ha motivado Porque se promueve su participación Porque se promueve la igualdad de derechos (por eso participan los dos) Interés en esa rama en las mujeres por el actual código electoral Ambos les interesa la política Motivación de docentes Las mujeres les gusta la propaganda Los hombres que se postulan para los puestos escogen a otros hombres y no a mujeres A los hombres no les gusta mucho, no invierten tiempo y en su casas nos los incentivan.</p>

1.4.2 ¿La institución ha desarrollado acciones para trabajar el tema de la igualdad y equidad de género con las y los estudiantes?

Sí () 29

No () Cuáles? 13

Charlas, comentarios, discusiones, pero no hay como un programa sobre el tema

Se desarrollan temas de derechos para niños y niñas y del I.A.F.A. Charlas.

En el deporte, en la convivencia diaria, en los actos cívicos.

Comentarios, porque no hay material

Tareas de murales, investigaciones en las casas, dramatizaciones.

1.5 EXPECTATIVAS:

1.5.1 ¿Le interesaría que su centro educativo participe a futuro en un proyecto que promueva la igualdad y equidad de género?

() Si. 61 () No.

1.5.2 A continuación voy a leer tres razones que pueden reflejar las limitaciones que tiene el centro educativo para construir ambientes de igualdad y equidad dentro de la institución? Por favor indique cuál de ellas responde a su realidad?

1. (15) No se conoce el tema	2. (44) Poco tiempo del personal para trabajar el	3. (7) Poco interés y sensibilidad al tema - No se siente la necesidad, porque	(3) Otro - Se conoce del tema pero, no de estrategias
--------------------------------	---	--	---

	<p>tema.</p> <p>- El personal tienen mucho trabajo y muchas actividades no hay tiempo para otras cosas hay mucha saturación.</p>	<p>nadie lo pide, ni los niños ni los padres.</p> <p>- Hay desconocimiento incluso del personal docente</p> <p>- Poco interés de los padres y madres</p> <p>- Si existe interés, sobre todo el de las maestras.</p> <p>- No se siente necesidad porque no se pide, ni los niños ni los padres.</p> <p>- Hay desconocimiento incluso del personal docente. Poco interés de los padres y madres.</p>	<p>sobre cómo desarrollarlo.</p> <p>- No hay recursos necesarios, económicos, materiales y humanos</p> <p>- Carga de trabajo</p> <p>- Recargo de funciones</p> <p>- Falta de capacitación</p> <p>- Poca participación e interés de la comunidad y los padres y madres</p>
--	--	--	---

1.5.3 Le voy a leer varias afirmaciones, de estas actividades cuáles cree que se pueden desarrollar en su centro educativo?

(41) 1. Capacitación al personal docente, administrativo para el trabajo con madres, padres y personas encargadas.

(49) 2. Capacitación al personal docente y administrativo para el trabajo con población estudiantil.

(51) 3. Entrega de materiales didácticos con enfoque de género.

(50) 3. Capacitación a estudiantes como facilitadores y promotores en el tema

Otras acciones, Especifique:

Charlas a los y las estudiantes.

Capacitación a estudiantes

Capacitación a escuelas unidocentes

Deportivos	10	42	2	Son mas activos los hombres les gusta más .Por el machismo Porque se promueve su participación Les gusta más, "para no ensuciarse "las mujeres. Por cuestión cultural Tratan de que participen ambos, pero se inscriben más hombres, porque en la casa les incentivan eso Es lo masculino, por el machismo Motivación de docentes (participan ambos) A las mujeres no les gusta el futbol Todas las personas, tanto estudiantes como maestras, se involucran en los juegos y en las contiendan electoraies
Político... electorales	33	11	5	Porque hay más apertura para que participen. Se les ha motivado Porque se promueve su participación Porque se promueve la igualdad de derechos (por eso participan los dos) Interés en esa rama en las mujeres por el actual código electoral Ambos les interesa la política Motivación de docentes Las mujeres les gusta la propaganda Los hombres que se postulan para los puestos escogen a otros hombres y no a mujeres A los hombres no les gusta mucho, no invierten tiempo y en su casas nos los incentivan.

1.4.2 ¿La institución ha desarrollado acciones para trabajar el tema de la igualdad y equidad de género con las y los estudiantes?

Sí () 29

No () Cuáles? 13

Charlas, comentarios, discusiones, pero no hay como un programa sobre el tema

Se desarrollan temas de derechos para niños y niñas y del IAFA. Charlas.

En el deporte, en la convivencia diaria, en los actos cívicos.

Comentarios, porque no hay material

Tareas de murales, investigaciones en las casas, dramatizaciones.

1.5 EXPECTATIVAS:

1.5.1 ¿Le interesaría que su centro educativo participe a futuro en un proyecto que promueva la igualdad y equidad de género?

() Sí. 61 () No.

1.5.2 A continuación voy a leer tres razones que pueden reflejar las limitaciones que tiene el centro educativo para construir ambientes de igualdad y equidad dentro de la institución? Por favor indique cuál de ellas responde a su realidad?

1. (15) No se conoce el tema	2. (44) Poco tiempo del personal para trabajar el	3. (7) Poco interés y sensibilidad al tema - No se siente la necesidad, porque	(3) Otro - Se conoce del tema pero, no de estrategias
--------------------------------	---	---	--

	<p>tema.</p> <p>- El personal tienen mucho trabajo y muchas actividades no hay tiempo para otras cosas hay mucha saturación.</p>	<p>nadie lo pide, ni los niños ni los padres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hay desconocimiento incluso del personal docente - Poco interés de los padres y madres - Si existe interés, sobre todo el de las maestras. - No se siente necesidad porque no se pide, ni los niños ni los padres. - Hay desconocimiento incluso del personal docente. Poco interés de los padres y madres. 	<p>sobre cómo desarrollarlo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No hay recursos necesarios, económicos, materiales y humanos - Carga de trabajo - Recargo de funciones - Falta de capacitación - Poca participación e interés de la comunidad y los padres y madres
--	--	---	--

1.5.3 Le voy a leer varias afirmaciones, de estas actividades cuáles cree que se pueden desarrollar en su centro educativo?

(41) 1. Capacitación al personal docente, administrativo para el trabajo con madres, padres y personas encargadas.

(49) 2. Capacitación al personal docente y administrativo para el trabajo con población estudiantil.

(51) 3. Entrega de materiales didácticos con enfoque de género.

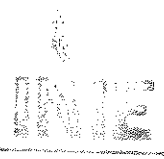
(50) 3. Capacitación a estudiantes como facilitadores y promotores en el tema

Otras acciones, Especifique:

Charlas a los y las estudiantes.

Capacitación a estudiantes

Capacitación a escuelas unidocentes



ANEXO 2

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO APLICADO A LA POBLACIÓN PARTICIPANTE

Una vez aplicado el diagnóstico se obtuvo la siguiente información, la misma es presentada por medio de cuadros y gráficos estadísticos que permitieron analizar los datos.

Cuadro N.1

Distribución en porcentaje de hombres y mujeres entrevistadas según sexo.

	Absoluto	Relativo %
Mujer	42	68,9
Hombre	19	31,1
Total:	61	100

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

Del total de los y las entrevistadas el 68.9 lo representan las mujeres, siendo éste el porcentaje más alto en relación a los hombres con un 31,1 %.

Cuadro N. 1.1

Puesto administrativo que desempeñan los y las entrevistadas

	Absoluto	Relativo %
Director / directora	58	95
Técnico Administrativo	3	5

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

El 95% de los y las entrevistadas a los que se les aplicó la entrevista se desempeñan como directores o directoras de los centros educativos.

Cuadro N. 2

Actividades de proyección a la comunidad a favor de la igualdad y equidad De género que se desarrollan en los centros educativos.

	FA	FR %
Igualdad y equidad de género	33	54
Prevención de la violencia de género	39	64
Maternidades y paternidades	16	26
Masculinidad	9	15
Derechos Humanos	24	39

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo

Un 64% de los y las entrevistados manifiestan haber realizado actividades para la prevención de la violencia de género, un 54 % actividades a favor de la igualdad y equidad de género y un 39% sobre Derechos humanos, el temas menos abordado es el de la masculinidad con un 15%. Las actividades se han desarrollado por medio de la escuela para padres, en charlas sobre sexualidad, manejo de límites; en el proyecto de cultura de paz, entre otros.

Cuadro N. 3
Porcentaje de capacitaciones recibida a nivel institucional
Sobre igualdad y equidad de género

	Absoluto	Relativo %
Igualdad y equidad de género	22	36
Violencia de género	28	46
Maternidades y paternidades	8	13
Masculinidad	5	8
Derechos Humanos	19	31

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

Al consultar a los entrevistados sobre las capacitaciones recibidas, el mayor porcentaje lo representa la violencia de género con un 46% y sobre igualdad y 36% en equidad de género, en la temática en que menos capacitaciones han recibido que representa un 8%, es masculinidad. Podemos notar que hay un porcentaje mayor al 50% que no han recibido capacitaciones en materia de enfoque de género.

Cuadro N. 4
Modalidad en que se recibió la capacitación

	Taller		Seminario		Reunión		Charla		Otro	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Igualdad y equidad de género	11	50	2	9,1	4	18,2	2	9,1	3	13,6
violencia de género	7	25	2	7,1	4	14,3	12	42,9	3	10,7
Maternidades y paternidades	3	37,5	1	12,5	1	12,5	1	12,5	2	25,0
Masculinidad	3	60	1	20,0			1	20,0		
Derechos Humanos	9	47,4	1	5,3	2	10,5	4	21,1	3	15,8

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

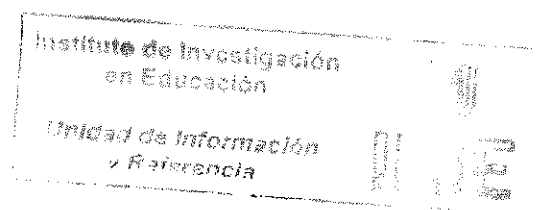
Sobre la interrogante relacionada con la modalidad de la capacitación que recibieron, el mayor porcentaje de los y las entrevistadas manifiestan que el taller fue la modalidad más utilizada en la mayoría de las temáticas. Con un 50% para la tópicos de igualdad y equidad de género, un 37,5% para maternidades y paternidades, un 60% para masculinidad y un 47,4 para los derechos humanos, a excepción de violencia de género que la modalidad más utilizada es la de charla.

Cuadro N. 5
Organismo institucional que brindó la capacitación

	OG		ONG		Otros	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Igualdad y equidad de género	18	81,8	4	18,2		
violencia de género	25	89,3	2	7,1	1	3,6
Maternidades y paternidades	7	75	1	25		
Masculinidad	3	60,0	2	40,0		
Derechos Humanos	15	83,3	2	11,1	1	5,6

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

La mayoría de las capacitaciones que han recibido los y las entrevistadas han sido brindadas por organismos estatales y entre las instituciones que participaron brindando las mismas fueron: INAMU, MEP, Fundación Ser y Crecer, Asociación Demográfica costarricense, UCR, IAFA.



Cuadro N.6
Distribución de porcentajes de las actividades que se promueven en el interior de los centros educativos a favor de la equidad e igualdad de género.

	Absoluto	Relativo %
Igualdad y equidad de género	47	77
Rotación de Roles	15	25
División sexual del trabajo	26	43
Estereotipos de género	33	54
Liderazgo femenino	15	25
Maternidades y paternidades	27	44
Derechos Humanos	42	69
Prevención del abuso	50	82
Sexualidad	46	75
Procesos electorales estudiantiles	45	74
Participación estudiantil	36	59
Violencia de género	39	64
Convivencia	32	52

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

De acuerdo a los y las entrevistadas las actividades que más se promocionan a nivel estudiantil son las relacionadas con prevención del abuso un 82%, igualdad y equidad de género con un 77%, sobre sexualidad un 75 % y sobre procesos electorales estudiantiles un 74%. Las actividades que menos se promocionan a nivel estudiantil son Maternidades y paternidades con un 44%, división sexual del trabajo con un 43%, rotación de roles con un 25% y liderazgo femenino con un 25%.

La mayoría concuerdan en que aprovechan los espacios cotidianos para la incorporación de los temas anteriores, llámese estos recreos, actividades deportivas, actos cívicos, conmemoraciones, en los procesos electorales, el festival de las artes, el círculo de armonía, transversalización del currículo. Se mencionan que tienen

comités que impulsan estas temáticas como lo es el comité de valores, el de sexualidad, el de orientación entre otros.

Cuadro N.7
Porcentaje de directores que realizan acciones para abordar el enfoque de género con el personal docente

	Absoluto	Relativo %
Si	44	72
No	17	28

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

El 72 % de los y las entrevistadas menciona que realizan acciones para que los docentes incorporen el enfoque de género en su trabajo diario con los y las estudiantes. Manifiestan aprovechar las reuniones de personal, se les brinda capacitación sobre las diferentes temáticas por ejemplo: prevención del abuso, género y además en las sesiones de planeamiento se hace énfasis en la transversalidad.

Cuadro N. 8
Docentes que promueven actividades a favor de la igualdad y equidad de género

	Absoluto	Relativo %
Si	19	31
No	42	69

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

En cuanto a si los y las entrevistadas conocen docentes que hayan realizado actividades a favor de la igualdad y equidad de género, la mayoría que representa un 69% manifiesta que no conocen.

Cuadro N. 9
Grado de participación que tienen los y las alumnas
en el interior de los centros educativos

	Mujeres		Hombres		Equitativo	
	A	FR	FA	R	FA	FR
Culturales	6	75,4	12	9,67	3	4,91
Deportivos	4	22,95	45	3,77	2	3,27
Político electorales	3	70,49	13	1,31	5	8,2

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

En relación a la participación que los y las estudiantes en las actividades que se realizan en el interior de los centros educativos los porcentajes más altos de participación lo tienen las mujeres en actividades culturales con un 75,4% y las actividades políticas electorales con un 70,49%.

Los y las entrevistadas aducen que se debe a estereotipos, a las mujeres se les promueve más la participación en estas actividades.

El siguiente comentario muestra como los estereotipos están presentes en la cotidianidad y no son percibidos como tales.

“las mujeres tienen más facilidad, más espontaneidad y son más atrevidas”, “a los hombres les da vergüenza participar en bailes son más tímidos y estas actividades son percibidas como para mujeres. A ellos les gusta más, lo deportivo”, “porque a las mujeres se les estimula lo artístico más que el fútbol, por parte de la familia”, “las niñas maduran más rápido y son más dinámicas” .

Los hombres tienen su participación más alta en actividades deportivas con un 73,77%.

En cuanto a la participación de los hombres a las actividades deportivas los y las entrevistadas enfatizan en que tratan de que participen ambos pero al final siempre son los hombres los que más se inscriben y lo aluden al machismo que todavía está vigente.

Los siguientes reúnen algunos comentarios realizados por los mismos entrevistados: "esto se da por cuestión cultural", "a los hombres les gusta más, y en cuanto a las mujeres por no ensuciarse", "es lo masculino, por el machismo", "Se inscriben más hombres porque en la casa le incentivan eso", "A las mujeres no les gusta el fútbol".

Cuadro N. 10
Interés del entrevistado para que su centro participe en el proyecto que promueva la equidad e igualdad de género.

	Absoluto	Relativo
Si	61	100
No		

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

El 100% de los y las entrevistados están interesados en que su centro educativo participe en un proyecto que promueva la equidad e igualdad de género. Lo anterior demuestra el grado de aceptación que tendría el proyecto por parte de los y las representantes de las instituciones educativas que serían los encargados de promoverlo para su debida implementación.

Cuadro N. 11
Situaciones que limitan la construcción de ambientes de igualdad y equidad de género dentro de las instituciones educativas.

	Absoluto	Relativo
No se conoce el tema	15	25
Poco tiempo del personal para trabajar el tema	44	72
Poco interés y sensibilidad al tema	7	12
Otro	3	5

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

Según los y las entrevistadas la mayor limitante que tienen los centros educativos para construir ambientes de igualdad y equidad dentro de la institución se debe al poco tiempo del personal para trabajar el tópico con un 72%, hacen énfasis a que

cada día reciben más cargas de trabajo y papeleo que lo que menos les queda tiempo es para impartir lecciones.

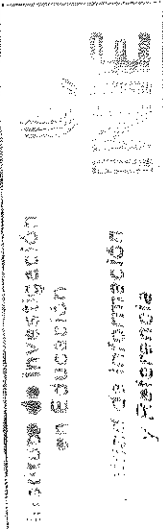
Cuadro N. 12
 Distribución de porcentajes de las actividades con las que les gustaría a los y las directoras ser apoyados para que se les facilite promover el enfoque de género.

	Absoluto	Relativo
Capacitación al personal docente, administrativo para el trabajo con la familia	41	67
Capacitación al personal docente y administrativo para el trabajo con la población estudiantil.	49	80
Entrega de materiales didácticos con enfoques de género.	51	84
Capacitación a estudiantes como facilitadores y promotores en el tema	50	82

Fuente: Diagnóstico aplicado MEP-INAMU-INIE mayo 2010

La mayoría de los y las entrevistadas que representa un 84% les gustaría que se les brindara acompañamiento desde los centros educativos por medio de entrega de material con enfoque de género que les permita abordar la temática lo anterior lo corrobora a su vez el 80% les gustaría recibir capacitación para el personal docente con un y un 82%. Les gustaría recibir capacitación a estudiantes para que ejerzan el papel de facilitadores y así promover ambientes de igualdad y equidad dentro de las instituciones.

Acotando la información presentada anteriormente vemos como a pesar de la variedad de proyectos en los que ha participado el MEP en convenio con diferentes instituciones del Estado para abordar el enfoque de género, el impacto que han tenido a nivel de las instituciones educativas no ha sido significativo lo cual se evidencia en la poca cobertura de docentes capacitados tomando en cuenta que solo un 46% de los participantes manifiestan haber recibido información sobre violencia de género y un 36% sobre igualdad y equidad de género, además por medio de las respuestas aportadas, el manejo de la teoría de género es muy superficial y en algunas entrevistas se expresan respuestas estereotipadas.



ANEXO 3

PROGRAMA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

Temas	Fecha	participantes
<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación del proyecto en las direcciones Regionales y con la participación de los centros educativos. Participantes. • Inscripción al proyecto 	Julio 2012	Representantes de las Direcciones Regionales Educativas participantes en el proyecto. (Heredia, San Carlos, Guápiles y Puntarenas).
<ul style="list-style-type: none"> • Sistema patriarcal • Marco legal e institucional para trabajar igualdad y equidad de género en el ámbito educativo. 	Setiembre 2012	Personal docente y administrativo de los centros educativos que participan en el proyecto.
Revisión y análisis de resultados del diagnóstico institucional y definición de acciones prioritarias.		
<ul style="list-style-type: none"> • Recapitulación y revisión de tarea sobre análisis de diagnóstico • Enfoque de Derechos Humanos, Género y Generacional. 	Octubre 2012	Personal docente y administrativo de los centros educativos que participan en el proyecto.
Definición y ejecución de plan de trabajo		
<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de género • División sexual del trabajo. 	Noviembre 2012	Personal docente y administrativo de los centros educativos que participan en el proyecto.
Definición y elaboración de plan de trabajo		
<ul style="list-style-type: none"> • Currículum oculto de género • Revisión de plan de trabajo y su ejecución. 	Febrero 2013	Personal docente y administrativo de los centros educativos que participan en el proyecto.
Ejecución de plan de trabajo		
<ul style="list-style-type: none"> • Metodologías para la incorporación del enfoque de género. 	Marzo 2013	Personal docente y administrativo de los centros educativos que participan en el proyecto.
Evaluación del proyecto		

Instituto de Investigación
 en Educación

Unidad de Información
 Referencia

