



POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD  
**DE GÉNERO** ♀  
Y SU PLAN DE ACCIÓN



Con fundamento en lo dispuesto por el artículo N° 28, incisos 1° y 2° a), de la Ley General de la Administración Pública; La Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer N° 7142 de 8 de marzo de 1990; El Decreto Ejecutivo N° 37906-MP-MCM (Creación de las Unidades para la Igualdad de Género y la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género) de 20 de junio del 2013, y; el objetivo VI de la Política de Equidad e Igualdad de Género (PIEG 2007-2017), relativo al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género, adopta la siguiente:

## **POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO PARA EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

### **Preámbulo:**

Si bien la igualdad es un principio consagrado formalmente en todas las constituciones, que tiende a garantizar desde la perspectiva de los derechos humanos las mismas oportunidades para todas las personas y a construir las condiciones que permitan su disfrute sin discriminación, lo cierto es que en todo el mundo – y Costa Rica no es la excepción –, prevalecen condiciones sociales y culturales, que dan como resultado la desigualdad y la discriminación, principalmente por condición de género.

Para las mujeres las oportunidades en ciertas áreas aún son limitadas, creando una situación de diferenciación, muchas veces justificada en un “orden natural”, basado en mitos y roles asignados a partir de construcciones sociales. Ante esa realidad, el principio de igualdad de género expresa la aspiración de que tanto la mujer como el hombre gocen de la misma condición y puedan ejercer plenamente sus derechos humanos, no solo formalmente en la letra de la ley, sino generando condiciones reales que permitan a las personas desarrollar sus potencialidades, contribuir al progreso nacional y beneficiarse por igual de sus resultados.

POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD

**DE GÉNERO**   
Y SU PLAN DE ACCIÓN

Como se indica en la Política de Equidad e igualdad de Género (PIEG 2007-2017), “...la igualdad de género es por tanto la valoración igualitaria – por parte de la sociedad- de las similitudes y las diferencias entre las mujeres y los hombres...”.

Diseñar políticas de equidad e igualdad de género, implica tomar en consideración las representaciones sociales asociadas a cada sexo, significa desarrollar acciones sistemáticas para redistribuir en forma justa los recursos entre hombres y mujeres a través de reformas legales, programas y servicios; significa entre otras cosas, garantizar el acceso más igualitario a los recursos económicos, la educación y la cultura, entre otros campos.

Las políticas de equidad e igualdad de género consisten en la puesta en marcha de medidas compensatorias tendientes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo, que limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2006).

Estas políticas resultan especialmente relevantes en el ámbito de la educación, entendida ésta como pilar fundamental en el proceso de socialización y por tanto para conseguir el cambio cultural para la igualdad de género y la no discriminación.

Finalmente, el Estado costarricense mediante la Política de Equidad e igualdad de Género (PIEG 2007-2017), se comprometió a fortalecer la institucionalidad pública en favor de la igualdad y la equidad de género, lo que implica para el Ministerio de Educación Pública la obligación de realizar acciones verificables, tendientes al logro progresivo de este objetivo.

## Considerando que:



En el proceso de consolidación del Estado Social de Derecho y de una democracia respetuosa de los Derechos Humanos, el Estado Costarricense adoptó una serie de instrumentos internacionales en relación con los derechos de las mujeres y la promoción de la igualdad y la no discriminación, así como diversas normas jurídicas internacionales, entre las que destacan:

1. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada mediante Ley N° 4534 del 23 de febrero de 1970, la cual en su inciso 1, artículo 1 dispone: "1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social". También, el inciso 1 del artículo 5 de la misma Convención, establece el principio de carácter fundamental: "1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral".

2. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) , ratificada por Ley N° 6968, del 2 de octubre de 1984, especialmente, en los artículos 3 y 5, establece que los Estados Partes deben tomar las medidas apropiadas para asegurar el desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre; así como modificar los patrones socio-culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

3. Por Ley N° 7499, del 2 de mayo de 1995, Costa Rica ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención "Belém do Pará"), la cual señala que se debe entender como violencia contra la mujer "... cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (artículo 1). En este instrumento se entiende que la

violencia contra la mujer incluye, entre otras, la que tenga lugar en la comunidad, comprendiendo el acoso sexual en el lugar de trabajo (inciso b, del artículo 2). Así se sienta como principio fundamental que la mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3), lo cual comprende su derecho a ser libre de toda forma de discriminación (inciso a, del artículo 6). Dicha Convención destaca el derecho de la mujer a que se respete su integridad psíquica y moral, así como la dignidad inherente a su persona (incisos b y e, del numeral 4).

4. La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995), establece como uno de sus objetivos estratégicos “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”. Además, se exhorta a los países a que incorporen en la legislación nacional y en el desarrollo de sus políticas, los compromisos adquiridos internacionalmente, mediante la ratificación de convenios internacionales de derechos humanos.

5. Específicamente sobre población infantil y adolescente, Costa Rica ratificó mediante Ley N° 7148, del 18 de julio de 1990, la Convención sobre los Derechos del Niño, que en su artículo 2.2 establece que “los Estados Partes tomarán las medidas apropiadas para asegurar que el niño sea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares”.

6. La Constitución Política de Costa Rica establece igualmente, en su artículo N° 33, la igualdad formal entre todas las personas. Esta disposición prohíbe hacer diferencia entre personas que se encuentren en igual situación jurídica, sin que sea permitido un trato igual ante circunstancias o condiciones desiguales; la Sala Constitucional interpretó esta norma en el sentido de que la igualdad “se viola cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. En ese sentido, el principio de igualdad no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, como tratamiento diverso, si existen parámetros objetivos que fundan tal distinción...” (Resolución N° 2012004771, de la Sala Constitucional, del trece de abril del dos mil)

7. A partir de los compromisos adoptados internacionalmente, el Estado costarricense impulsó la aprobación de diferentes leyes a favor de la protección de los derechos de las mujeres. Dentro de éstas destacan la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley N° Ley N°7142 del 8 de marzo de 1990), la Ley

contra la Violencia Doméstica, (Ley N°7586, del 10 de abril de 1996), Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, modificada mediante Ley N° 8805 del 28 de abril del 2010), el Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 7739 de fecha 06 de febrero de 1997), Ley General de Protección a la Madre Adolescente (Ley N°7735 del 19 de diciembre de 1997), modificada mediante ley N° 8312 del 21 de octubre de 2002, Ley General sobre el VIH y SIDA (Ley N° 7771 del 20 de mayo de 1998), Ley Contra la Explotación Sexual de las Personas Menores de Edad (Ley N° 7899, del 17 Agosto de 1999), Ley de Paternidad Responsable (ley N° 8101 de fecha 27 de abril de 2001), Ley de la Persona Joven (Ley N° 8261 del 2 de mayo de 2002), Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres (Ley N° 8589 del 12 de abril del 2007), Ley de Fortalecimiento de la Lucha Contra la Explotación Sexual de las Personas Menores de Edad (Ley N° 8590 de fecha 30 de agosto de 2007), Ley contra la Trata de Personas y Creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT, Ley 9095 del 26 de octubre del 2012), y entre otras disposiciones reglamentarias, el Instituto Nacional de las Mujeres, mediante el Decreto Ejecutivo N° 37906-MP-MCM, publicado en La Gaceta N°184 del 25 de setiembre del 2013, regula la creación de “Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de igualdad de Género”. Este decreto en su artículo 1° establece: “Artículo 1.–Creación y fortalecimiento de las Unidades para la Igualdad de Género. A partir de la publicación de este decreto y dentro del plazo de un año, todas las instituciones del sector público que no cuenten con Unidades para la Igualdad de Género u otro mecanismo, tales como programas, comisiones, secretarías u otros, deberán incluirlas dentro de su estructura organizacional, de preferencia en instancias de toma de decisiones, con injerencia en la planificación institucional y conforme a la normativa vigente, propia de cada institución. Se les dotará de los recursos financieros, humanos y materiales que le permitan cumplir con sus funciones, incorporándolo en los planes anuales operativos. Las instituciones que ya cuentan con estas unidades de género deberán procurar su fortalecimiento, dependiendo de las necesidades propias”

8. A los efectos de la función pública asignada al Ministerio de Educación, se destaca lo que establece el Código de la Niñez y la Adolescencia en el artículo N° 68 sobre “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”.



## -II-

El Estado costarricense ha adoptado una Política de Equidad e Igualdad de Género (PIEG 2007-2017), de aplicación nacional y que contempla seis objetivos: 1. Cuido como responsabilidad social, 2. Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos, 3. Educación y salud de calidad en favor de la igualdad, 4. Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, 5. Participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria, 6. Fortalecimiento de la institucionalidad de género. En congruencia con lo anterior, todas las instituciones del Gobierno de la República, desde su campo de acción, deben implementar acciones que promuevan la igualdad de las mujeres y la eliminación de toda práctica discriminatoria.

## -III-

Tomando en consideración los antecedentes citados y la normativa nacional vigente, el Ministerio de Educación Pública realizó un diagnóstico inicial (de junio a agosto 2014) mediante el cual se constata que las mujeres, tanto en el ámbito laboral como educativo, son predominantemente más, en proporción a los hombres. La planilla laboral del MEP está integrada por un 28% de hombres, frente a un 72% de mujeres; en las aulas la proporción de estudiantes es de un 49,93% de hombres y un 50,07% de mujeres. Se identificaron desigualdades importantes; por ejemplo, a pesar de que en el Ministerio de Educación Pública la mayoría de la fuerza laboral son mujeres, éstas ocupan minoritariamente puestos de dirección y supervisión; las cifras indican que en el caso de Direcciones Regionales, el 59,25% (16 puestos) son hombres, mientras que el 40,75% (11) son mujeres; de los 192 puestos de Supervisión Educativa, un 65,62% corresponde a hombres (166) y un 34,38% son mujeres (66). Las mujeres han logrado un avance importante en el acceso a las posibilidades de desarrollo profesional y laboral, tal como se refleja en la posición jerárquica del Ministerio de Educación Pública, pero falta aún trabajo por hacer para lograr su participación proporcional en los puestos de jefatura y dirección; particularmente en la docencia - profesión altamente feminizada -, donde las mujeres están sub representadas en los puestos de decisión.

## -IV-

Entre el 2010 y 2012 la variable "deserción en secundaria", calculada por el MEP, pasó de 10,2% a 10,7% a nivel nacional. Dentro de este grupo de personas excluidas, existe un subgrupo excluido por razones de género, que representa el 19,6% del total de personas excluidas del sistema (Cuarto Estado de la Educación, 2013, p. N° 157). Estas mujeres no tienen un historial de repitencia; el 43% de ellas ha recibido ayuda del Gobierno, aunque la

POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD

**DE GÉNERO**   
Y SU PLAN DE ACCIÓN

mayoría pertenece a hogares con una tenencia de bienes media; sin embargo, ellas se han visto obligadas a salir del sistema por situaciones como embarazo y “responsabilidades en el hogar”, que afectan su rendimiento académico, lo que provoca su exclusión. Esta realidad refleja la necesidad urgente de revisar los roles asignados a las mujeres y el valor que se da a estos en la sociedad. Destaca Bonder (citado por Moreira, T., 2004) que ello implica revisar la jerarquización de saberes y destrezas impartidos por la escuela, entendiendo que la misma reproduce o refleja diferencias jerárquicas entre los géneros. Como ejemplo se cita lo que señala el Informe del Foro Mundial sobre Educación, del año 2000:

“Cuando se debe elegir entre educar un niño o una niña, es más probable que esta última permanezca en el hogar. Cuando es necesario complementar los ingresos de la familia, se suele enviar a las niñas a trabajar. Aun cuando las niñas vayan a la escuela, a menudo deben ocuparse de quehaceres domésticos a expensas de sus tareas escolares”.

-V-

Otra forma en que las mujeres son discriminadas dentro del ámbito laboral y educativo, es mediante diferentes formas de violencia, dentro de las cuales se encuentra el acoso u hostigamiento sexual. Sobre esta situación, la Defensoría de los Habitantes, mediante el estudio “El Hostigamiento Sexual en el sector público: Una visión cuantitativa y cualitativa para la incidencia en el acceso a la justicia administrativa”, señala que en el período 2008-2011 el Ministerio de Educación Pública reportó 177 casos de hostigamiento sexual. Las víctimas son mayoritariamente mujeres, menores de edad, quienes han sido hostigadas por personas adultas. Ante esta situación, la Defensoría señala que los datos imponen una alerta al sector educativo y particularmente al MEP, en lo que respecta al “...ejercicio de relaciones de poder hacia las personas menores de edad, también imbuidas en relaciones de subordinación de género, en un ámbito donde las conductas de las personas mayores de edad y docentes están llamadas a ser ejemplarizantes”. (Defensoría de los Habitantes, 2013)

-VI-

La educación desempeña un papel fundamental en el desarrollo de acciones para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, así como para la prevención de prácticas discriminatorias por condición de género, orientación sexual e identidad de género; por ello los profesionales y las profesionales de la educación son clave para implementar cambios necesarios para erradicar los estereotipos de género, tanto en el currículum formal como en el currículum oculto.

POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD

DE GÉNERO   
Y SU PLAN DE ACCIÓN 



El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) señala, que la transversalización del enfoque de género (gender mainstreaming) es la estrategia que permite avanzar en la igualdad de género. La cual consiste en incorporar, ineludiblemente, el enfoque de igualdad de género en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de la organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica, incluyendo acciones directas y específicas a favor de las mujeres, que incidan en todos los niveles de la organización. Propiamente en el campo de la educación, la transversalización implica que la igualdad entre hombres y mujeres rija todo lo referente a la vida escolar, teniendo claridad que la transversalidad no es una tarea exclusiva de los mecanismos de igualdad, sino que compete a todos los agentes institucionales.

### **POR LO TANTO, EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA SE COMPROMETE A:**

1. Adoptar una política de equidad e igualdad de género que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, comprometiéndose a trabajar cada uno de los procesos que constituyen esa desigualdad a nivel simbólico, subjetivo normativo e institucional.
2. Integrar esta política a la misión, la visión y los objetivos institucionales, a partir de la transversalización del enfoque de género.
3. Crear una comisión de género, encargada de elaborar un plan de acción para la implementación de la política de equidad e igualdad de género para el Ministerio de Educación Pública.
4. Integrar a todas las instancias para la implementación de la política y el plan de acción. Al final del período, se realizará una revisión de las políticas y el plan de acción; conforme a los resultados alcanzados se realizarán los ajustes que se requieran.
5. Buscar cooperación por parte de organismos externos e instituciones públicas, que puedan apoyar la ejecución de la política de equidad e igualdad de género.
6. Promover mecanismos de divulgación de la Política de Igualdad y Equidad de Género en todos los ámbitos, utilizando los medios con que cuenta el Ministerio de Educación Pública.

## Objetivo de la Política de Equidad e Igualdad de Género:

Promover la incorporación del enfoque de equidad e igualdad de género en el quehacer del Ministerio de Educación Pública mediante la Implementación de los ejes de acción institucional en cada una de las instancias que corresponda.

## Ejes estratégicos:

La Política de Equidad e Igualdad de Género se concreta en cinco ejes estratégicos que proporcionan un marco de trabajo dividido en temas y objetivos.

### EJE 1 : MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y VINCULACIÓN

Promover la realización de acciones conjuntas con otras instituciones (públicas y privadas) para la promoción de la igualdad y equidad de género

| TEMA   | OBJETIVOS ESPECÍFICOS  |
|--|--|
| <b>1.1 Relaciones de cooperación interinstitucional.</b>   | <b>1.1.1.</b> Impulsar la articulación de acciones con instituciones públicas y privadas para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género.<br><b>1.1.2.</b> Fomentar la implementación de los acuerdos de las comisiones en las que asiste el Ministerio de Educación Pública en la coordinación de acciones interinstitucionales, para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género.<br><b>1.1.3.</b> Realizar alianzas con instancias de investigación a nivel de la Academia, en materia de igualdad de género, prevención de violencia y no discriminación, para promover la difusión de resultados y recomendaciones de las investigaciones realizadas en los temas. |
| <b>1.2. Participación del MEP en las Redes locales de atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar.</b> | <b>1.2.1.</b> Propiciar la participación del Ministerio de Educación Pública en las Redes locales de atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar para el impulso de estrategias que promuevan la prevención, de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar.  |

## EJE 2: LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Promover acciones que garanticen la equidad e igualdad de género y el resguardo de los derechos de las personas que integran el Ministerio de Educación Pública.

| TEMA  | OBJETIVOS ESPECÍFICOS  |
|---|--|
| <p><b>2.1. Cultura institucional libre de violencia y discriminación por condición de género.</b></p> | <p><b>2.1.1.</b> Generar una estrategia de comunicación para informar y transformar patrones que reproducen la violencia contra las mujeres</p> <p><b>2.1.2.</b> Desarrollar un programa de servicios de asesoría y acompañamiento integral (psicológico y legal) a víctimas de hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación Pública.</p> <p><b>2.1.3.</b> Desarrollar un programa de prevención contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia</p> <p><b>2.1.4.</b> Creación de la Red de Hombres por la Igualdad de Género del Ministerio de Educación Pública formalizada con plan de trabajo.</p> |
| <p><b>2.2. Lenguaje inclusivo.</b></p>  | <p><b>2.2.1.</b> Promocionar la utilización del lenguaje inclusivo de género en las publicaciones y documentos oficiales, discursos institucionales y medios de comunicación del Ministerio de Educación Pública, para propiciar la igualdad y equidad de género.</p>  |

## EJE 3: EDUCACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

Promover la equidad e igualdad de género en todas las modalidades, niveles y competencias del Sistema Educativo Costarricense para la eliminación de patrones culturales que inciden en la violencia contra las mujeres.

| TEMA   | OBJETIVOS ESPECÍFICOS   |
|--|---|
| <b>3.1. Ámbito curricular y cocurricular</b>               | <p><b>3.1.1.</b> Realizar un proceso de sensibilización y formación para prevenir la discriminación y la violencia por condición de género, orientación sexual e identidad de género; dirigido a personal docente y técnico docente.</p> <p><b>3.1.2.</b> Fomentar la transversalización de género en los planes y programas de estudio para promover relaciones igualitarias entre la población estudiantil</p> <p><b>3.1.3.</b> Aumentar el número de estudiantes mujeres en programas de educación técnica con baja presencia femenina</p> <p><b>3.1.4.</b> Ampliar la cobertura del Programa de Educación de la Sexualidad del Ministerio de Educación Pública a Educación Diversificada.</p> <p><b>3.1.5.</b> Desarrollar una estrategia de promoción de la participación de las mujeres adolescentes en los Gobiernos y Tribunales Estudiantiles, que comprenda diagnóstico de brecha de participación y capacitación</p> <p><b>3.1.6.</b> Establecer criterios de selección y edición de materiales educativos, desde la perspectiva de género, para asegurar la eliminación de patrones tradicionales de sexismo en la formación de la población estudiantil.</p> |
| <b>3.2. Permanencia y servicios de apoyo estudiantiles</b> | <p><b>3.2.1.</b> Impulsar una estrategia para la divulgación de becas y subsidios dirigida a población en estado de vulnerabilidad por condición de género.</p> <p><b>3.2.2.</b> Sensibilización y capacitación a funcionarios y funcionarias públicas involucrados en la prevención del embarazo en niñas, así como la visibilización del delito y los mecanismos (ruta crítica) para su denuncia.</p> <p><b>3.2.3.</b> Implementar un programa de atención dirigido a las adolescentes madres o embarazadas, adolescentes padres y niñas menores de 13 años en la misma condición a todos los servicios del Ministerio de Educación Pública para garantizar la igualdad de oportunidades y la permanencia en el sistema educativo.</p> <p><b>3.3.3</b> Ampliar la cobertura del Programa escuelas para el cambio para la incorporación del enfoque de género en los procesos educativos</p>   |

## EJE 4: AMBIENTE LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Promover en el Ministerio de Educación Pública un ambiente laboral equitativo e igualitario, libre de discriminación por condiciones de género, orientación sexual o identidad de género.

| TEMA   | OBJETIVOS ESPECÍFICOS   |
|--|---|
| <b>4.1. Políticas de contratación laboral con enfoque de género</b>                  | <b>4.1.1.</b> Promover una gestión del recurso humano con enfoque de género que garantice la paridad e igualdad de género en los procesos de reasignación de puestos y en el nombramiento de puestos directivos y de jefatura, tanto en el sector académico como administrativo.  |
| <b>4.2. Acceso del personal a los servicios de salud.</b>                            | <b>4.2.1.</b> Realizar un estudio para determinar la incorporación del enfoque de género en la prestación de los servicios de salud que brinda el Departamento de Servicios Médicos<br><b>4.2.2.</b> Establecer un sistema de registro permanente de consultas mediante el cual se evidencie de manera diferenciado las situaciones que afectan a los hombres y a las mujeres para la planificación de los servicios con enfoque de género a lo interno del Departamento de Servicios Médicos y Salud Ocupacional.<br><b>4.2.3.</b> Implementar una estrategia de prevención y promoción del autocuidado con enfoque de género a partir de los motivos de consulta. |
| <b>4.3. Incorporación del principio de corresponsabilidad en el cuidado familiar</b> | <b>4.3.1.</b> Desarrollar una estrategia de difusión de la licencia de paternidad establecida en la Convención Colectiva y su importancia.<br><b>4.3.2.</b> Implementación de salas de lactancia adecuadas a las condiciones laborales de las madres con hijos lactantes, en diferentes edificios del MEP.  |

## EJE 5: GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Comprende los temas y las políticas orientados a fortalecer la Gestión Administrativa del Ministerio de Educación Pública, mediante la incorporación del enfoque de género en los procesos administrativos, presupuestarios, normativos y de planificación.

| TEMA                                       | OBJETIVOS ESPECÍFICOS   |
|--|---|
| <b>5.1. Administración y planificación</b> | <p><b>5.1.1.</b> Crear la Unidad de Equidad e Igualdad Género del MEP para contar una instancia asesora en materia de género.</p> <p><b>5.1.2.</b> Incorporar acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género y la no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género en los POAs institucionales del MEP.</p> <p><b>5.1.3.</b> Promover la sensibilización a las jefaturas de oficinas centrales del MEP sobre igualdad de género y no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género.</p> |
| <b>5.2. Normativa y su aplicación</b>      | <p><b>5.2.1.</b> Armonizar la normativa interna del MEP con la legislación nacional e internacional vigente en materia de violencia contra las mujeres, igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género</p>   |



# PLAN DE ACCIÓN

| TEMA   | OBJETIVO ESPECÍFICO  | META   | INDICADOR  | RESPONSABLE  | PLAZO       | PRODUCTO  |
|--|--|--|--|--|-------------|---|
| <b>1.1. Relaciones de cooperación interinstitucional</b>   | 1.1.1. Impulsará la articulación de acciones con instituciones públicas y privadas para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género.  | 3 convenios de cooperación género, orientación sexual e identidad de género. | Número de Convenios de cooperación                                 | Comisión Institucional de Género<br>Dirección de Asuntos Internacionales y Cooperación.<br>Dirección de Asuntos Jurídicos. | 2016        | Convenios de cooperación nacionales e internacionales, proyectos orientados a promover la igualdad de género y la no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género |
|  | 1.1.2. Fomentar la implementación de los acuerdos de las comisiones en las que asiste el Ministerio de Educación Pública en la coordinación de acciones interinstitucionales, para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación por condiciones de género, orientación sexual o identidad de género.                         | Acuerdos implementados en las comisiones interinstitucionales                | 5 acuerdos implementados por el MEP                                | Comisión de Género.<br>Unidad de Equidad e Igualdad de Género  | 2016 - 2018 | Acuerdos implementados por el MEP resultantes de la participación en las comisiones.  |
|  | 1.1.3. Realizar alianzas con instancias de investigación a nivel de la Academia, en materia de igualdad de género, prevención de violencia y no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género para promover la difusión de resultados y recomendaciones de las investigaciones realizadas en los temas. | 2 convenios suscritos con Universidades                                      | Número de convenios suscritos con universidades y otras instancias | Comisión Institucional de Género<br>Instituto de Desarrollo Profesional (IDP)<br>Dirección de Recursos Tecnológicos        | 2016        | Convenios suscritos   |
| <b>1.2 Participación del Ministerio de Educación Pública en las Redes locales de atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar</b> | 1.1.4. Propiciar la participación del MEP en las Redes locales de atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar para el impulso de estrategias que promuevan la prevención.  | 100% estrategia de participación   | Porcentaje de la estrategia implementada                           | Comisión Institucional de Género Representantes en la Comisión de Seguimiento del Sistema (PLANO-VI)                       | 2016        | Estrategia implementada   |

# PLAN DE ACCIÓN

| TEMA   | OBJETIVO ESPECÍFICO   | META  | INDICADOR                             | RESPONSABLE  | PLAZO | PRODUCTO   |
|--|---|---|---------------------------------------|--|-------|--|
| <b>2.1. Cultura institucional libre de violencia y discriminación por condición de género.</b> | 2.1.1. Generar una estrategia de comunicación para informar y transformar patrones que reproducen la violencia contra las mujeres   | 100% Estudio sobre violencia y discriminación por condición de género que incluya docentes, técnicos docentes, administrativos y estudiantes. | Porcentaje de avance del estudio.     | Comisión Institucional de Género<br>Dirección de Asuntos Internacionales y Cooperación.<br>Dirección de Asuntos Jurídicos. | 2018  | Estudio de violencia y discriminación realizado y presentado |
|  |   | 100% de estrategia de comunicación  | Porcentaje de avance                  | Comisión Institucional de Género<br>Comisión interna PLANNOVI-MEP  | 2016  | Estrategia implementadas                                     |
|  | 2.1.2. Desarrollar un programa de servicios de asesoría y acompañamiento integral (psicológico y legal) a víctimas de hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación Pública. | 100 %programa de servicios de asesoría y acompañamiento integral  | Porcentaje de avance                  | Despacho de la Ministra Viceministerio Administrativo Viceministerio académico   | 2017  | Programa implementado  |
|  | 2.1.3. Desarrollar un programa de prevención contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia  | 100 %Plan de prevención sobre hostigamiento sexual implementado   | Porcentaje de avance                  | Despacho de la Ministra Viceministerio Académico<br>Viceministerio Administrativo<br>Viceministerio de Planificación       | 2016  | Programa implementado  |
|  | 2.1.4. Creación de la Red de Hombres por la Igualdad de Género del Ministerio de Educación Pública formalizada con plan de trabajo  | Red formalizada y plan de trabajo ejecutado   | Formalización de la red               | Dirección de Vida Estudiantil<br>Dirección de Recursos Humanos   | 2016  | Red en funcionamiento  |
| <b>2.2. Lenguaje inclusivo.</b>  | 2.2.1. Promover la utilización del lenguaje inclusivo de género en las publicaciones y documentos oficiales del Ministerio de Educación Pública                                   | Estrategia de divulgación sobre la importancia del uso del lenguaje inclusivo   | Porcentaje de avance de la estrategia | Comisión Institucional de Género<br>Dirección de Prensa y Relaciones Públicas.<br>Dirección de Desarrollo Curricular.      | 2016  | Estrategia implementada                                      |

# PLAN DE ACCIÓN

| TEMA        | OBJETIVO ESPECÍFICO  | META   | INDICADOR  | RESPONSABLE  | PLAZO       | PRODUCTO   |
|-------------|--|--|--|--|-------------|--|
| <b>3.1.</b> | 3.1.1. Realizar un proceso de sensibilización y formación para prevenir la discriminación y la violencia por condición de género, orientación sexual e identidad de género; dirigido a personal docente y técnico docente. | 3 Jornadas de sensibilización en las DRE   | Número de Jornadas de sensibilización realizadas   | Comisión Institucional de Género<br>Dirección de Vida Estudiantil.<br>Dirección de Gestión y Desarrollo Regional.<br>27 Direcciones Regionales de Educación. | 2016 - 2018 | Jornadas realizadas  |
|             | 3.1.2. Fomentar la transversalización de género en los planes y programas de estudio para promover relaciones igualitarias entre la población estudiantil  | 4 Manuales de actividades complementarias para las materias básicas  | Número de manuales elaborados                      | Dirección de Desarrollo Curricular.<br>Dirección de Vida Estudiantil.<br>Consejo Superior de Educación.  | 2016 - 2018 | Manuales divulgados.   |
|             | 3.1.3. Aumentar el número de estudiantes mujeres en programas de educación técnica con baja presencia femenina.  | Aumentar en un 10% el número de estudiantes mujeres en programas de educación técnica con baja presencia femenina. | Porcentaje de aumento anual de estudiantes mujeres | Dirección de Vida Estudiantil: Departamento de Orientación.<br>Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras. (DETCE)                           | 2016 - 2018 | Mujeres en programas de educación técnica con baja presencia femenina. |
|             | 3.1.4. Ampliar la cobertura del Programa de Educación de la Sexualidad del Ministerio de Educación Pública a Educación Diversificada.  | Programa de Educación de la Sexualidad del Ministerio de Educación Pública en la Educación Diversificada.          | Porcentaje de ejecución del Programa               | Dirección Curricular<br>Dirección de Vida Estudiantil  | 2018        | Programa implementado  |
|             | 3.1.5. Desarrollar una estrategia de promoción de la participación de las mujeres adolescentes en los Gobiernos y Tribunales Estudiantiles, que comprenda diagnóstico de brecha de participación y capacitación            | Estrategia ejecutada en centros educativos.  | Porcentaje de ejecución de la estrategia           | Dirección de Vida Estudiantil  | 2017        | Estrategia implementada  |

# PLAN DE ACCIÓN

| TEMA   | OBJETIVO ESPECÍFICO  | META  | INDICADOR  | RESPONSABLE  | PLAZO             | PRODUCTO                          |
|--|--|---|--|--|-------------------|-----------------------------------|
| <b>3.1.</b>  | 3.1.6. Establecer criterios de selección y edición de materiales educativos, desde la perspectiva de género, para asegurar la eliminación de patrones tradicionales de sexismo en la formación de la población estudiantil.  | 1 guía de criterios   | 1 guía implementada.   | Comisión Institucional de Género.<br>Instituto de Desarrollo Profesional (IDP)<br>Dirección de Vida Estudiantil.<br>Dirección de Prensa y Relaciones Públicas. | 2016              | 1 guía implementada.              |
| <b>3.2. Permanencia y servicios de apoyo estudiantiles</b> | 3.2.1 Impulsar una estrategia para la divulgación de becas y subsidios dirigidas a población en estado de vulnerabilidad por condición de género.  | 100% Estrategia implementada en el sistema educativo  | Porcentaje de avance   | Dirección de Vida Estudiantil.<br>Dirección de Programas de Equidad  | 2015<br>-<br>2018 | Manuales divulgados.              |
|  | 3.2.2 Sensibilización y capacitación a funcionarios y funcionarias públicas involucrados en la prevención del embarazo en niñas, así como la visibilización del delito y los mecanismos (ruta crítica) para su denuncia.   | 200 funcionarios/funcionarias capacitados por año   | Cantidad de funcionarios y funcionarias capacitados/as por año | Dirección de Vida Estudiantil  | 2016<br>-<br>2018 |                                   |
|  | 3.2.3 Implementar un programa de atención dirigido a las adolescentes madres o embarazadas, adolescentes padres y niñas menores de 13 años en la misma condición a todos los servicios del Ministerio de Educación Pública para garantizar la igualdad de oportunidades y la permanencia en el sistema educativo | 100 % de implementación del programa de atención y seguimiento a adolescentes madres y padres, con especial atención a niñas menores de 13 años<br>Aumento en un 70% de la permanencia de la población indicada | Porcentaje de avance de implementación del Programa            | Despacho Ministerial. Dirección de Vida Estudiantil.<br>Dirección de Programas de Equidad  | 2016<br>-<br>2018 | Programa implementado             |
|  | 3.2.4 Ampliar la cobertura del Programa escuelas para el cambio para la incorporación del enfoque de género en los procesos educativos   | Ampliar a 20 escuelas al año la cobertura del Programa  | Número de escuelas adicionales (Línea base 15 instituciones)   | Dirección de Vida Estudiantil.   | 2016<br>-<br>2018 | Escuelas incorporadas al Programa |

# PLAN DE ACCIÓN

| TEMA  | OBJETIVO ESPECÍFICO   | META  | INDICADOR   | RESPONSABLE  | PLAZO | PRODUCTO  |
|---|---|---|---|--|-------|---|
| <b>4.1. Políticas de contratación laboral con enfoque de género</b>                           | 4.1.1. Promover una gestión del recurso humano con enfoque de género que garantice la paridad e igualdad de género en los procesos de reasignación de puestos y en el nombramiento de puestos directivos y de jefatura, tanto en el sector académico como administrativo.               | Un estudio para identificar brechas de género en el ámbito laboral del MEP  | Estudio realizado.  | Despacho Ministerial, Dirección de Recursos Humanos. Departamento de Estudios e Investigación Educativa. (DEIE).                               | 2016  | Estudio realizado y divulgado   |
|   |   | Aumentar en un 10% el número de mujeres en puestos directivos de jefatura y dirección, tanto en el sector académico como administrativo | Porcentaje de mujeres nombradas en puestos directivos de jefatura y dirección, tanto en el sector académico como administrativo | Despacho Ministerial Dirección de Recursos Humanos.  | 2016  | Mujeres reasignadas   |
|   |   | Aumentar en un 10% el número de reasignaciones en puestos ocupados por mujeres  | Porcentaje de reasignaciones en puestos ocupados por mujeres  | Despacho Ministerial Dirección de Recursos Humanos.  | 2017  | Mujeres asumiendo puestos de jefatura o dirección, tanto en el sector académico como administrativo |
| <b>4.2. Acceso del personal administrativo a los servicios de salud con enfoque de género</b> | 4.2.1. Realizar un estudio para determinar la incorporación del enfoque de género en la prestación de los servicios de salud que brinda el Departamento de Servicios Médicos y Salud Ocupacional.   | 100% del estudio  |   | Despacho Ministerial. Comisión de Género MEP. Departamento de Servicios Médicos y Salud Ocupacional. Dirección de Planificación Institucional. | 2016  | Estudio realizado   |
|   | 4.2.2. Establecer un sistema de registro permanente de consultas mediante el cual se evidencie de manera diferenciado las situaciones que afectan a los hombres y a las mujeres para la planificación de los servicios con enfoque de género a lo interno del Departamento de Salud XXX | 100% del sistema de registro implementado   | Porcentaje de avance en la implementación del sistema   | Departamento de Servicios de Servicios Médicos y Salud Ocupacional. Dirección de Informática de Gestión.                                       | 2016  | Sistema de registro implementado.   |

# PLAN DE ACCIÓN

| TEMA  | OBJETIVO ESPECÍFICO  | META  | INDICADOR   | RESPONSABLE  | PLAZO | PRODUCTO  |
|---|--|---|---|--|-------|---|
| <b>4.2. Acceso del personal administrativo a los servicios de salud con enfoque de género</b> | 4.2.3. Implementar una estrategia de prevención y promoción del autocuidado con enfoque de género a partir de los motivos de consulta.   | 100% de la estrategia implementada  | Procentaje de avance de la estrategia implementada  | Departamento de Servicios de Servicios Médicos y Salud Ocupacional.  | 2016  | Estrategia implementada                                   |
| <b>4.3. Incorporación del principio de corresponsabilidad en el cuidado familiar</b>          | 4.3.1. Desarrollar una estrategia de difusión de la licencia de paternidad establecida en la Convención Colectiva y su importancia.  | 100% Estrategia ejecutada   | Número de licencias de paternidad otorgadas a funcionarios del MEP  | Comisión Institucional de Género<br>Dirección de Recursos Humanos<br>Dirección de Prensa y Relaciones Públicas                                       | 2016  | Estrategia implementada                                   |
|   | 4.3.2. Implementación de salas de lactancia adecuadas para el uso de las funcionarias madres con hijos e hijas lactantes, en los edificios de oficinas centrales del MEP.                                    | 4 salas de lactancia implementadas.   | Cantidad de salas de lactancia.   | Dirección de Recursos Humanos.<br>Oficialía Mayor.<br>Comisión de Salud Ocupacional.   | 2016  | Salas de lactancia brindando el servicio.                 |
| <b>5.1. Administración y Planificación</b>  | 5.1.1. Crear la Unidad de Equidad e Igualdad Género del MEP para el asesoramiento en materia de equidad e igualdad de género.  | 100% del proceso de creación de la Unidad de Equidad e Igualdad   | Porcentaje de avance  | Despacho Ministerial. Comisión de Género MEP.<br>Departamento de Servicios Médicos y Salud Ocupacional.<br>Dirección de Planificación Institucional. | 2017  | Unidad de género en funcionamiento                        |
|   | 5.1.2. Incorporar acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género y la no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género en los POAs institucionales del MEP. | 27 Direcciones Regionales de Educación y 31 oficinas centrales incorporando acciones estratégicas para el POA 2016 - 2018 | Número de Direcciones Regionales y oficinas centrales incorporando acciones estratégicas de promoción de equidad de género y no discriminación. | Departamento de Programación y Evaluación.<br>Comisión Institucional de Género<br>27 DRE y 31 OC.  | 2016  | DRE y OC implementando acciones de promoción de igualdad. |



# PLAN DE ACCIÓN

| TEMA                                       | OBJETIVO ESPECÍFICO   | META   | INDICADOR                                   | RESPONSABLE   | PLAZO | PRODUCTO                      |
|--|---|--|---|---|-------|-------------------------------|
| <b>5.1. Administración y Planificación</b> | 5.1.3. Promover la sensibilización a las jefaturas de oficinas centrales del MEP sobre igualdad de género y no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género.                      | Tres campañas anuales de sensibilización (una por año) | Número de campañas ejecutadas               | Despacho Ministerial.<br>Comisión Institucional de Género | 2016  | Campañas ejecutadas           |
| <b>5.2. Normativa y su aplicación</b>      | 5.2.1. Armonizar la normativa interna del MEP con la legislación nacional e internacional vigente en materia de violencia contra las mujeres, igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género | Tres normativas revisadas y aprobadas                  | Cantidad de normativas revisadas y aprobada | Dirección de Asuntos Jurídicos                            | 2017  | Normativa revisada y aprobada |