

Universidad Nacional
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Planificación y Promoción Social

Modalidad:

Proyecto de Graduación

Informe Final del Proyecto de Graduación

**“Perspectiva de género en planificación aplicada al Programa Escuelas para el
Cambio, periodo 2015-2018”**

**Trabajo Final de Graduación sometido a consideración del Tribunal Examinador
para optar por el grado de Licenciatura en Planificación Económica y Social**

Sustentantes:

Denisse Álvarez Chaves

Marisol Esquivel Orozco

Febrero, 2020

Heredia, Costa Rica

INTEGRANTES DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

Rebeca Espinoza Herrera

Mag. Rebeca Espinoza Herrera

Representante del Decano, Facultad de Ciencias Sociales

HEINER
MURILLO
CHAVES (FIRMA)

Firmado digitalmente
por HEINER MURILLO
CHAVES (FIRMA)
Fecha: 2020.05.24
23:41:01 -06'00'

M.Sc. Heiner Murillo Chaves

Representante de Dirección, Escuela de Planificación y Promoción Social

David Morera Herrera

M.Sc. David Morera Herrera

Tutor

Oscar Juárez Matute

Mag. Oscar Juárez Matute

Lector interno

Ligia Angulo Hernández

Dra. Ligia Angulo Hernández

Lector externo

Resumen Ejecutivo

El presente proyecto final de graduación, consiste en analizar la perspectiva de género dentro de la planificación institucional aplicado al Programa Escuelas para el Cambio del Ministerio de Educación Pública; dirigido por la Dirección Regional San José Central, mediante un estudio de caso en dos centros educativos.

Por un lado, el tema sobre género ha ido tomando fuerza con el pasar de los años debido al cambio en el papel que juegan, tanto la mujer como el hombre, en la sociedad actual. Por ello, Costa Rica ha introducido nuevas políticas nacionales que buscan la igualdad y equidad de género. Asimismo, diversas instituciones han adoptado sus propias políticas con respecto a este tema.

Así pues, por este motivo y su importancia nace la necesidad de investigar la planificación institucional con perspectiva de género, donde la planificación, como herramienta de desarrollo y propulsor de cambios, es indispensable para considerar las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las personas que forman parte del entorno bajo el cual se aplica un programa. Asimismo, se deben tomar en cuenta tres elementos básicos: la asignación de género, la identidad de género y el rol de género. Sin embargo, en la carrera de Planificación Económica y Social solamente se abarca un curso con respecto al tema de género, de aquí, el interés de ampliar los conocimientos sobre este tópico y generar investigación sobre el área.

Por lo tanto, el objetivo de la investigación es elaborar una propuesta de fortalecimiento del Programa, en el cual se aprovechen en forma óptima los recursos existentes y, al mismo tiempo, motivar al personal para que forme parte activa del proceso. De esta forma, el punto central está en la planificación, la cual debe revalorar aquellas estructuras sociales marcadas por el patriarcado con el fin de comprender las diversas asimetrías y propiciar espacios de emancipación.

Sin embargo, quedan aspectos pendientes en el mejoramiento y el fortalecimiento del sistema educativo del país para lograr avanzar hacia una cultura de género sensible, en cuanto a la igualdad y equidad, la cual es una de las mayores

preocupaciones y, de esta manera, propiciar cambios significativos en la formación del estudiantado.

Por ende, la necesidad de tomar en cuenta las desigualdades existentes entre hombres y mujeres ha propiciado la aparición de nuevas políticas dirigidas a la equidad e igualdad de género que tratan de disminuir las distancias económicas, culturales, sociales y políticas entre la sociedad, como lo establece la Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación Pública con respecto a la importancia de trabajar con perspectiva de género dentro de la institución:

...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. (MEP, 2015. p.2)

Por otro lado, para recopilar la información, se trabajó con los diferentes agentes involucrados en el Programa Escuelas para el Cambio: MEP, Dirección Regional, personal docente y administrativo y los discentes. Asimismo, se utilizaron diversas herramientas para la investigación como reuniones, entrevistas, cuestionarios, talleres prácticos y asesoría con el fin de aprender sobre la planificación dirigida a la perspectiva de género y cómo integrar este tema en una institución.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por permitirnos culminar una etapa primordial de nuestra carrera profesional, llena de aprendizaje, compañerismo, apertura a nuevos conocimientos, desafíos y experiencias en zonas rurales de país, que nos han ayudado a madurar y crear una posición crítica con respecto a nuestro entorno y la búsqueda de posibles alternativas sobre los problemas del acontecer nacional.

Asimismo, reconocemos el aporte y la orientación, a lo largo del proceso investigativo, a nuestro tutor Master David Morera Herrera que ha tenido la disposición de compartir su conocimiento con nosotras, por medio de documentos bibliográficos que enriquecen un análisis crítico a la investigación. También, a los académicos, que durante la carrera universitaria han formado parte de nuestro crecer académico y han orientado el camino del conocimiento. Por otra parte, a nuestras familias han sido un apoyo incondicional durante el proceso, para sobrellevar cada desafío mediante motivación, paciencia y comprensión.

También, queremos recalcar la importancia del apoyo brindado por el enlace nacional del Programa Escuelas para el Cambio Licenciada Laura Ramírez Jiménez, quien nos orientó y facilitó información esencial para lograr los objetivos del Proyecto de Graduación y a la Dirección Regional San José Central y a los centros educativos por el espacio y apertura hacia el trabajo realizado.

Finalmente, reconocer el esfuerzo, la constancia y dedicación de nuestra parte hacia la investigación, para sobrellevar los desafíos y alcanzar los objetivos. Y, un aspecto muy importante, es que realizamos un buen equipo de trabajo y eso nos permitió aprender una de la otra y mejorar profesionalmente.

Denisse Álvarez Chaves

Marisol Esquivel Orozco

Dedicatoria

Rendimos homenaje a las personas que han destacado por sus luchas y han abierto el camino hacia espacios de diálogos sobre equidad e igualdad de género, como también han realizado acciones en pro de los derechos de las mujeres y han contribuido en romper estereotipos socialmente asignados, esquemas, tabúes, entre otras. También, a las mujeres que se han apropiado de espacios públicos para denunciar las desigualdades e injusticias sociales que no les ha permitido salir del sistema patriarcal.

Igualmente, personas que han marcado una huella en las luchas feministas quienes han propiciado un espacio hacia la reflexión y crítica de los diferentes problemas sociales relacionados con género, además, que por su vivencia han dejado plasmado en artículos y/o libros su propuesta para una sociedad más justa e inclusiva. Por ello, queremos reconocer el papel que han tenido en las luchas sociales personas como: Rosa Parks, Nelson Mandela, Martin Luther King, Cora Ferro, Marsha P. Johnson, Sylvia Rivera, Liga Feminista Costarricense, Ángela Davis, Faustina Torres Torres y Malala Yousafzai.

Por tanto, escuchar el llamado de una población invisibilizada resulta un desafío para solventar las injusticias que atañen a nuestra sociedad, como también buscar alternativas reales que permitan una transformación en la lucha contra la discriminación y marginación mediante esfuerzo de diversas trincheras y espacios.

Contenido

Resumen Ejecutivo	II
Agradecimiento	IV
Dedicatoria	V
Índice de Tablas	1
Índice de Gráficos	2
Índice de Figuras	3
Acrónimos	4
Capítulo I. El problema y su importancia	5
1.1 Tema de investigación	6
1.2 Planteamiento del problema y objeto de estudio	7
1.3 Justificación	9
1.4 Antecedentes	10
1.5 Estado de la Cuestión	14
1.6 Objetivos	19
1.6.1 Objetivo General	19
1.6.2 Objetivos Específicos	19
Capítulo II. Fundamentación Teórica	20
2.1 Género	21
2.2 Igualdad y Equidad de Género	24
2.3 Sistema Patriarcal	25
2.4 Triple rol de la mujer	27
2.5 Perspectiva de género	27
2.6 Interseccionalidad	29
2.7 Planificación institucional	30
2.8 La planificación con perspectiva de género	31
2.9 Transversalización de género en la planificación	32
2.10 Programa institucional	33
Capítulo III. Aspectos metodológicos	35
3.1 Enfoque metodológico	36
3.2 Enfoque Epistémico	37

3.3 Tipo de investigación	38
3.4 Fuentes de información.....	39
3.5 Instrumentos para recolectar información	39
3.6 Población en estudio.....	41
3.7 Análisis de actores	41
3.8 Limitaciones del Objeto de Estudio	41
3.9 Matriz metodológica	42
Capítulo IV. La perspectiva de género en el Programa Escuelas para el Cambio, Ministerio de Educación Pública.....	45
4.1 Políticas Nacionales de Igualdad y Equidad de Género	46
4.1.1 Plan Nacional de Desarrollo	50
4.2 Política de Equidad e Igualdad de Género para el Ministerio de Educación Pública	51
4.3 Transversalización de la perspectiva de género en la Planificación del Ministerio de Educación Pública	58
4.4 Caracterización del Programa Escuelas para el Cambio	60
4.4.1 ¿Qué es el Programa Escuelas para el Cambio?	60
4.4.2 Objetivo General	61
4.4.3 Población	61
4.4.4 Responsables	61
4.4.5 Metodología	64
4.4.6 Seguimiento, alcances y limitaciones	68
Capítulo V. Estudio de Caso en las escuelas: Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco	72
5.1 Análisis de la información sobre las comunidades en las que se ubican las escuelas objeto de estudio: Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y Escuela Marcelino García Flamenco	73
5.1.1 Escuela Pacífica Fernández Oreamuno	73
5.1.2 Escuela Marcelino García Flamenco	75
5.2 Trabajo de Campo en los Centros Educativos	77
5.2.1 Resultados de los cuestionarios aplicados al personal docente y administrativo en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y la Escuela Marcelino García Flamenco.....	77

5.2.2 Análisis de los cuestionarios aplicados en las Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y Escuela Marcelino García Flamenco	92
5.2.3 Descripción de los talleres realizados con el estudiantado en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y la Escuela Marcelino García Flamenco	97
5.2.4 Análisis de los talleres en las Escuelas Pacífica Fernández Oreamuno y Escuela Marcelino García Flamenco	101
Capítulo VI. Propuesta en procura de fortalecer la aplicación, ejecución y seguimiento del “Programa Escuelas para el Cambio” en la Dirección Regional San José Central y escuelas, incorporando la perspectiva de género en su planificación	107
Figura 4. Teoría de cambio	109
6.2 Propuesta de fortalecimiento para el Programa Escuelas para el Cambio	112
6.2.1 Propuestas para el Programa	112
Capítulo V II. Conclusiones y Recomendaciones	130
7.1 Conclusiones.....	131
7.2 Recomendaciones	135
Referencias Bibliográficas	137
Anexos	145

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz Metodológica.....	43
Tala 2. Leyes Nacionales relacionadas con la Igualdad y Equidad de Género.....	48
Tabla 3. Ejes Estratégicos de la Política de Equidad e Igualdad de Género.....	54
Tabla 4. Porcentajes del estado de las viviendas del distrito de Hatillo según Censo del 2011.....	74
Tabla 5. Porcentajes de hogares con carencias en el distrito de Hatillo según el Censo del 2011.....	74
Tabla 6. Porcentajes del estado de las viviendas del distrito de Catedral según Censo del 2011.....	75
Tabla 7. Porcentajes de hogares con carencias en el distrito Catedral según el Censo del 2011.....	76
Tabla 8. Propuesta sobre contratación de nuevo personal y responsabilidades	113
Tabla 9. Propuesta sobre control y seguimiento de pasantes.....	115
Tabla 10. Propuesta de control de capacitaciones a los centros educativos.....	116
Tabla 11. Indicadores de seguimiento por entidad.....	117
Tabla 12. Indicadores sobre el uso del lenguaje inclusivo.....	119
Tabla 13. Indicadores de seguimiento dirigido a las Escuelas.....	120
Tabla 14. Diagnóstico para los Centros Educativos.....	122
Tabla 15. Propuesta de ejecución y seguimiento para los Centros Educativos...	126
Tabla 16. Cuadro de seguimiento de objetivos para los centros educativos.....	127
Tabla 17. Propuesta final para el Programa Escuelas para el Cambio.....	128
Tabla 18. Análisis de actores de la investigación.....	145
Tabla 19. Cronograma de Actividades según los objetivos específicos.....	148

Tabla 20. Cronograma de actividades del Grupo Focal de la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno.....	151
Tabla 21. Cronograma de actividades del Grupo Focal en la Escuela Marcelino García Flamenco.....	152

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Total y participantes del personal docente y administrativo de las instituciones objeto de estudio.....	78
Gráfico 2. Dificultad para trabajar el género en el aula según el personal docente y administrativo en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, 2018.....	81
Gráfico 3. Dificultad para trabajar el género en el aula según el personal docente y administrativo en la Escuela Marcelino García Flamenco, 2018.....	82
Gráfico 4. Actividades que promueven una cultura de equidad e igualdad de género en el aula según el personal docente y administrativo en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, 2018.....	83
Gráfico 5. Actividades que promueven una cultura de equidad e igualdad de género en el aula en la Escuela Marcelino García Flamenco, 2018.....	83
Gráfico 6. Opinión si hay un ambiente de igualdad y equidad de género en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno.....	85
Gráfico 7. Opinión si hay un ambiente de igualdad y equidad de género en la Escuela Marcelino García Flamenco.....	86
Gráfico 8. Conocimiento sobre el Programa Escuelas para el Cambio según la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno.....	88
Gráfico 9. Conocimiento sobre el Programa Escuelas para el Cambio según la Escuela Marcelino García Flamenco.....	89

Índice de Figuras

Figura 1. Responsables del Programa Escuelas para el Cambio.....	62
Figura 2. Equipo Interdisciplinario en los Centro Educativos del Programa Escuelas para el Cambio.....	63
Figura 3. Dimensiones del Programa Escuelas para el Cambio, 2014.....	66
Figura 4. Teoría de cambio.....	109
Figura 5. Aspectos por considerar en la promoción del lenguaje inclusivo.....	118
Figura 6. Elementos de la planificación.....	124
Figura 7. Material didáctico de los talleres.....	160
Figura 8. Actividad en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno.....	160
Figura 9. Actividad en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno.....	161
Figura 10. Resultado de las actividades.....	161
Figura 11. Actividad en la Escuela Marcelino García Flamenco.....	162
Figura 12. Resultado de la segunda actividad.....	162

Acrónimos

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer
CIPPEC	Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Igualdad y el Crecimiento
GAM	Gran Área Metropolitana
INAMU	Instituto Nacional de Mujer
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
MEP	Ministerio de Educación Pública
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
OEA	Organización de los Estados Americanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIEG	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UCR	Universidad de Costa Rica
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNED	Universidad Estatal a Distancia
UNESCO	La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Capítulo I. El problema y su importancia

1.1 Tema de investigación

La investigación busca realizar un análisis de la perspectiva de género en de la planificación aplicado al Programa Escuelas para el Cambio dirigido por la Dirección Regional San José Central del Ministerio de Educación Pública, mediante un estudio de caso en las escuelas Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco, periodo 2015-2018.

Por lo tanto, procura comprender, desde la perspectiva de género en la planificación, cómo opera la misma en la Dirección Regional San José Central por medio del Programa Escuelas para el Cambio, impulsada por el Ministerio de Educación Pública, mediante un análisis documental. Asimismo, se seleccionó dicha institución debido a los esfuerzos importantes que ha realizado sobre el tema de política en Equidad e Igualdad de Género en Costa Rica.

En primer lugar, el Programa Escuelas para el Cambio, consiste en facilitar al personal docente y administrativo de los centros educativos del país un sistema conceptual, metodológico y operativo para la implementación y fortalecimiento de las prácticas a favor de la igualdad y equidad de género. Por consiguiente, este Programa trabaja directamente con las Direcciones Regionales del país, con el propósito de enseñar a los docentes, al personal administrativo y a los estudiantes la importancia del tema.

Para ello, como parte del estudio, es necesario el estudio de casos para conocer la realidad del tema en dos escuelas que forman parte del Programa, específicamente de la Dirección Regional San José Central para comprender y analizar la aplicación del Programa en estos centros educativos, sus avances, limitaciones y áreas de mejora y fortalecimiento.

Por otro lado, cabe destacar que Costa Rica cuenta con una Política de Igualdad y Equidad de Género (2007-2017) y una nueva política PIEG (2018-2030), con su plan de acción, que garantiza que las personas tengan igualdad de oportunidades dentro de la sociedad. Por ende, la importancia de aplicar el tema y aumentar el interés de transversalizar el género dentro la planificación institucional.

1.2 Planteamiento del problema y objeto de estudio

Ante la ausencia de la perspectiva de género dentro de la planificación se evidencia la necesidad de trabajar este tema como un conjunto de variables y herramientas que permite la integración de la mayoría de la población ante una realidad latente. Así, en la Constitución Política, en el artículo 33, se menciona “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana” (p.5), debido a ello, toda institución debe garantizar el respeto a los derechos humanos, oportunidades y promover una sociedad más consciente en tema de género, en donde se permita desarrollar potencialidades por medio de metodologías enfocadas en el bienestar de la comunidad civil.

A saber, una de las herramientas o métodos para lograr una transformación en la cultura es por medio de la educación, ya que se realizan esfuerzos concretos para erradicar los estereotipos, mitos, entre otros; con la finalidad de promover el respeto y la no violencia. Ante esto, una institución esencial en la educación costarricense es el Ministerio de Educación Pública, quien emite las directrices a las diferentes instituciones educativas sobre cómo se transmite el conocimiento y cuáles son los temas por abordar en cada nivel.

Además, una característica fundamental que realiza este Ministerio es preparar a los docentes hacia un proceso de socialización, que tome en cuenta los cambios culturales con la finalidad de estimular prácticas de igualdad de género. De manera que, un proyecto que responde a la necesidad de educar sobre el tema de perspectiva de género en los centros educativos es el Programa Escuelas para el Cambio, que facilita el aprendizaje y fortalece los conocimientos tanto a los académicos como a los administrativos en el abordaje de la igualdad y equidad de género.

Por tanto, el Programa Escuelas para el Cambio, impulsado por la Ministra de Educación Sonia Marta Mora, en el año 2015, trabaja por medio de las direcciones regionales, ya que facilita y capacita al personal, pero, para corroborar si se está cumpliendo con el propósito por el que fue creado es necesario analizar dos centros educativos donde se está ejecutando el Programa para comprender su

impacto en el estudiantado, sus fortalezas, sus debilidades y las áreas de oportunidad. Por tanto, en la investigación se trabajará con la Dirección Regional San José Central con el fin de conocer sobre la aplicación del Programa en las escuelas en estudio.

Así pues, el objeto de estudio se analiza desde dos niveles; la perspectiva de género en la planificación del Programa Escuelas para el Cambio y el análisis de la aplicación del Programa en ambas escuelas.

Por consiguiente, ante la ausencia de la planificación como método integrador en la perspectiva de género se plantea los siguientes dos problemas de investigación:

- ¿Cómo se integra la perspectiva de género en la planificación del Programa Escuelas para el Cambio?
- ¿Cómo se aplica dicha integración en las escuelas Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco dirigido por la Dirección Regional San José Central del Ministerio de Educación Pública?

1.3 Justificación

La investigación nace por el interés en el tema de la perspectiva de género en la planificación y la importancia que tiene dentro de la sociedad. Asimismo, Costa Rica, ha ido avanzando con respecto a la igualdad y equidad género, sin embargo, es importante verificar si estas políticas institucionales realmente contribuyen y tienen impacto en el país.

Entretanto, existe la necesidad de fomentar la perspectiva de género, y su transversalización integral y efectiva en la profesión de la planificación debido al aumento de la violencia hacia las mujeres, feminicidios, desigualdad salarial, pocas oportunidades laborales para las mujeres e inequidad en el área laboral y en el hogar. Por ello, es necesario investigar el tema con mayor profundidad y, por tanto, reconocer que la educación es base fundamental para fomentar comportamientos de tolerancia, respeto y aceptación hacia otras personas, de aquí, la necesidad de analizar este Programa y su alcance de objetivos.

En consecuencia, se debe fortalecer esta área del quehacer profesional en esta dimensión referida a la creciente desigualdad social: por razones de género, opresión sexual, identidad étnica o nacional u orientación sexual. Por tanto, se procura aprender, durante el proceso, sobre nuevas herramientas que involucren el tema sobre género dentro de los planes y programas institucionales.

Asimismo, la planificación es una herramienta que permite construir ideas y estrategias para satisfacer las necesidades de la población, asimismo, trabajar la perspectiva de género en los procesos de planificación, y además, ayuda a mejorar la previsión de los resultados, contribuye a que las políticas sean efectivas y eficientes. En virtud de ello, los centros educativos tienen la responsabilidad de velar por áreas para que la juventud aprenda sobre la igualdad y equidad de género y así alejarlos de una sociedad de ignorancia y reproducción de estereotipos.

En síntesis, es elemental abarcar la perspectiva de género en las organizaciones, instituciones y empresas, como un principio básico para garantizar la igualdad de oportunidades, donde se procure la participación equitativa de las

personas en diferentes actividades; motivo por el cual se deben realizar esfuerzos para transformar la realidad actual con el fin de obtener, para todos, un lugar de convivencia y respeto.

1.4 Antecedentes

Actualmente, se vive en un contexto convulso, complejo y sumamente cambiante debido al mundo globalizado, en donde suscitan nuevas necesidades en la sociedad a las cuales se les debe prestar atención y plantear acciones concretas en busca de brindar las mismas condiciones de equidad e igualdad en la población. Por lo tanto, desarrollar el tema de perspectiva de género dentro de la planificación es un elemento importante, si se busca generar un cambio en cada persona. De manera que, para lograr que esto ocurra se debe iniciar a través del compromiso, el fortalecimiento de las políticas y del trabajo de todas las instituciones involucradas con respecto al tema en estudio.

Por lo tanto, en esta investigación se tomará como base el Programa Escuelas para el Cambio, establecido por el Ministerio de Educación Pública, que surge bajo el marco jurídico de la Política Educativa hacia el Siglo XXI, que lo constituye la Constitución Política de Costa Rica y la Ley Fundamental de Educación. Por ello, al MEP le corresponde promover el desarrollo y consolidación de un sistema educativo de excelencia que permita el acceso a toda la población a una educación de calidad, centrada en el desarrollo integral de las personas y en la promoción de una sociedad costarricense que brinda oportunidades y equidad social. (MEP, 2017)

Algunos de los propósitos y objetivos del Ministerio son (MEP, 2017) los siguientes:

1. Cerrar las brechas existentes entre la calidad de la educación que reciben al estudiantado de las áreas urbanas y rurales, y eliminar la diferenciación entre las instituciones educativas de las áreas urbanas marginales y no marginales.
2. Formar recursos humanos que eleven la competitividad del país, necesaria para triunfar en los mercados internacionales.

3. Fortalecer la educación técnica y científica, a la par de la deportiva y la cultura; como forma de estimular el desarrollo integral del estudiantado.

De manera que, con el propósito de comprender cómo se integra la perspectiva de género dentro de la planificación institucional, específicamente dentro del Ministerio de Educación Pública, hay que iniciar con el origen del tema de género en Costa Rica, el cual surge por medio de un proceso de consolidación del Estado Costarricense con respecto a los derechos humanos; donde el país 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 normas jurídicas internacionales que establecen el respeto por los derechos. Entre algunos de estos están:

- **La Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada mediante Ley N° 4534**

La Ley fue ratificada el 23 febrero de 1970, el artículo 1 sitúa:

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. (MEP, 2015. p.3)

- **La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

La CEDAW fue ratificada por la Ley N°6968 del 2 de octubre de 1984, de esta convención específicamente los artículos 3 y 5, establecen “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” (MEP, 2015. p.3).

- **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención “Belém do Pará”)**

Por medio de la Ley N° 7499 del 2 de mayo de 1995 se ratificó esta Convención, la cual señala como entender la violencia contra la mujer que se entiende como “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) (MEP, 2015. p.4).

- **La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995)**

La Plataforma de Acción establece como uno de los objetivos estratégicos “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”. Además, los países deben incorporar dentro de la legislación nacional y en el desarrollo de sus políticas, los compromisos adquiridos internacionalmente mediante la ratificación de los convenios internacionales de derechos humanos como los anteriores. (MEP, 2015)

Entretanto, Costa Rica ha adoptado una Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (2007-2017) de aplicación nacional, lo que busca es la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el país, ya que la igualdad es considerada como requisito para el crecimiento económico y para el desarrollo del país.

Una política es un compromiso de carácter público, que permite concertar voluntades y compromisos de diferentes actores...Una política de igualdad y equidad de género es una propuesta de cambio social de las fuentes de desigualdad, que obstaculizan el disfrute de oportunidades y derechos a la mitad de la población de nuestro país. (INAMU, 2007)

Asimismo, ante la promulgación de la Política de Equidad e igualdad de Género (2007-2017) en el ámbito nacional, el Ministerio de Educación Pública formuló una política para el Ministerio que lleva el nombre “Política de Equidad e Igualdad de Género y su Plan de Acción”, con el compromiso de transversalizar el enfoque de género y realizar un plan de acción para implementar la política.

Por ende, se establece el objetivo de la Política de Equidad e Igualdad de Género que es “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” (MEP, 2015. p.9).

Precisamente, el MEP al contar con su política y plan de acción correspondiente, para transversalizar el tema de género como parte de la gestión curricular dentro de los centros educativos, crea en el año 2015 el Programa Escuelas para el Cambio. El Programa facilita a todo el personal docente y administrativo un sistema conceptual, metodológico y operativo para la implementación, fortalecimiento e institucionalización de prácticas a favor de la igualdad y equidad de género. Se desagrega en tres dimensiones (MEP, 2017):

- Prácticas socioculturales para la igualdad y la equidad de género en la escuela.
- Institucionalización de prácticas género sensitivas en el centro educativo.
- Participación estudiantil para la promoción de la igualdad y la equidad.

No obstante, el sistema educativo es un espacio para que los niños y niñas adquieran habilidades, aptitudes y conocimientos y los profesores como facilitadores de información cumplen el papel de hacer pensar e informar

correctamente. Es por ello, que el Programa establece que “la escuela se identifica como un espacio privilegiado para practicar y transmitir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” (MEP, 2017).

Por consiguiente, debido a que el Programa Escuelas para el Cambio se desarrolla a través de las Direcciones Regionales, se tomó la decisión de trabajar con una directriz. Por ello, con la recomendación de la Dirección de Vida Estudiantil del MEP y la encargada del Programa, se trabajó con la Dirección Regional San José Central ha logrado grandes avances en el tema y un buen desempeño en las escuelas.

En el año 2015 el Programa se introdujo a la Dirección Regional San José Central y solo dos escuelas formaban parte del proceso, la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y Escuela Los Pinos. Para el año 2016, un total de seis escuelas formaban parte del Programa y en el año 2017 se añadieron 21 escuelas, con un total de 29 escuelas que forman parte del Programa en la Dirección Regional San José Central.

Entonces, de acuerdo con la recomendación de la encargada del Programa dentro de la Dirección Regional San José Central se pretende trabajar la investigación en dos escuelas que han demostrado liderazgo en referencia con las demás en el desarrollo del Programa dentro del ámbito escolar, docente y administrativo; ellas son la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, ubicada en Hatillo 4, Avenida 42, San José, Costa Rica y la Escuela Marcelino García Flamenco, situada en Avenida 12, Calle 13, San José, Costa Rica.

1.5 Estado de la Cuestión

Se consultaron cinco documentos y proyectos finales de graduación pertenecientes a la Escuela de Planificación y Promoción Social de la Universidad Nacional que trabajaron el tema de análisis de programas, como el de género. A continuación se citan los documentos consultados, seguidamente se presenta un pequeño resumen de los análisis más relevantes de dichas investigaciones.

1. “Programa Creciendo Juntas” y las condiciones de vida de las mujeres pobres en Costa Rica, durante el periodo 1998-2002.
2. Análisis Evaluativo del Programa Formación para la Acción Juvenil del Movimiento Nacional de Juventudes en Planificación Económica y Social.
3. Propuesta para un Plan de Acción de Igualdad y Equidad de Género para la Municipalidad de Barva.
4. Guía Metodológica para Integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo.
5. La Planificación con Perspectiva de Género.

Por lo tanto, cabe recordar que la investigación pretende un análisis de la perspectiva de género dentro de la planificación institucional aplicada al Programa Escuelas para el Cambio, por ende, se buscó investigaciones que tuvieran estos enfoques, algunas de estas son las siguientes:

Asimismo, la investigación realizada por Mora (2005) que tuvo como propósito reconocer el grado de efectividad del “Programa Creciendo Juntas” como respuesta interinstitucional e intersectorial para conocer el grado de respuesta alcanzado respecto al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres seleccionadas para participar en la acción gubernamental. Por consiguiente, el objetivo general fue “Analizar la efectividad de la Política Pública Social expresada en el Programa Creciendo Juntas y las condiciones de vida de las mujeres jefas de hogar pobres en Costa Rica, durante el periodo 1998-2002”. (p.12).

Entretanto, una de las conclusiones significativas de la investigación fue la necesidad de implementar la planificación con perspectiva de género en el Programa para contemplar procesos y procedimientos de los distintos grupos objetivos, con la finalidad de comprender los diversos roles y necesidades de hombres y mujeres. Así también, la variable género en la planificación se entiende en la relación del término género incorporado funcionalmente en los procesos e instrumentos de la planificación relacionados con aspectos de desarrollo tanto económico como sociales.

También, otro estudio sobre Programas fue realizado por Alvarado y Arca (1998), quien tenía como objetivo “Evaluar el Programa Formación para la Acción Juvenil del Movimiento Nacional de Juventudes, durante el periodo 94-98, con el fin de proponer mejoras en el servicio que se brinda” en todo el territorio nacional. Además, poseía la interrogante sobre si el programa de formación estaba respondiendo a las necesidades reales de los jóvenes y a sus propios objetivos, para luego proponer una estrategia que mejore la eficiencia del mismo.

Finalmente, con respecto al tema de género se consultó la tesis “Propuesta para un Plan de Acción de Igualdad y Equidad de Género para la Municipalidad de Barva” por Paula Morales del año 2012, que consiste en una propuesta de Plan de Acción de Igualdad y Equidad de Género municipal, debido a que lograr visualizar una condición estructural de la sociedad patriarcal contemporánea que establece asimetrías económicas, políticas, sociales y culturales entre hombres y mujeres. Asimismo, el objetivo de la investigación es conocer la situación de la gestión municipal mediante el análisis y la descripción del tema propuesto con una definición clara de espacio. (Morales, 2012)

Precisamente, el fin general del estudio persigue “Formular el Plan de Acción Municipal para la integración de estrategias de Igualdad y Equidad de Género en la Municipalidad de Barva con la participación activa y propositiva de actores tanto a lo interno como a lo externo de la institución” (Morales, 2012). Por ende, las conclusiones de esta investigación, permitieron visualizar que existe una necesidad de que haya un cambio en la gestión institucional así como en la participación ciudadana para garantizar el éxito de las acciones planteadas. Especialmente, porque el tema se trata de un cambio de cultura en todos sus niveles del surgimiento de estas desigualdades e inequidades entre los géneros. Se requiere sensibilización en cada una de las personas participantes del proceso. (Morales, 2012)

Así también, un tema muy importante en el estudio es la perspectiva de género en la planificación, ya que, al buscar sobre el tema en estudio por parte de estudiantes de Planificación Económica y Social no se encontraron tesis o investigaciones con respecto al tema. Sin embargo, la información encontrada se

centra en los años noventa de dos autores que trabajan muy bien cómo integrar la perspectiva de género en la planificación.

Entretanto, en la “Guía Metodológica para Integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo”, realizado por el Instituto Vasco de la Mujer en 1998 por la autora Carmen de la Cruz, menciona cómo la integración del enfoque de género en todas las políticas e intervenciones en materia de cooperación al desarrollo es imprescindible para lograr justicia social y la eficacia de la labor de desarrollo, para conseguir el cambio social. (p.8).

Por ello, el objetivo de esta guía metodológica "... pretende establecer un marco para abordar la perspectiva de género en desarrollo, definir los beneficios para las organizaciones al integrar dicha perspectiva en las políticas y en los proyectos, aportar una metodología para su aplicación práctica y surgir recursos útiles" (p.13). Entonces, la guía brinda a la investigación herramientas para trabajar la perspectiva de género en la planificación institucional del Ministerio de Educación, por medio de la política existente en el tema. Además, de que el uso de este enfoque contribuye al mejoramiento de la posición social y económica de las mujeres y hombres por igual desde el aspecto institucional, hasta en los colegios por medio de la educación.

Por ende, la importancia de esta guía para la investigación actual es debido a que llegará a ser material esencial para lograr integrar la perspectiva de género en la planificación institucional, además, de cómo realizar un análisis de género, cómo integrar el enfoque y cómo abordar la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos ya que permite un primer acercamiento sobre el tema y lograr adaptarlo al análisis y a la transversalización dentro de la planificación.

Además, es importante resaltar que en la investigación realizada por Mora (2005) en el “Programa Creciendo Juntas”, en sus conclusiones se determina la importancia de implementarse una planificación con perspectiva de género en donde se tomen en cuentas los roles asignados y las necesidades, tanto de los hombres como de las mujeres.

Por consiguiente, se plantea el tema “Análisis de la perspectiva de género dentro de la planificación institucional aplicado al Programa Escuelas para el Cambio dirigido por la Dirección Regional San José Central del Ministerio de Educación Pública, mediante un estudio de caso en las escuelas: Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco, periodo 2015-2018” para innovar y proponer un tema novedoso y plasmar nuevas alternativas de planificación.

Por otra parte, Gomáriz, realizó un manual de trabajo llamado “La Planificación con Perspectiva de Género” (1994), pese a ser una monografía de los años 90, aun así es de los pocos recursos bibliográficos que tocan la perspectiva de género en la planificación. En tanto, este manual tiene como objetivo enfrentar los problemas a los que se enfrenta tanto un técnico en planificación social como un beneficiario de la misma, cuando trata de diseñar programas o proyectos que tengan en cuenta la diferencia de géneros que se manifiesta en la realidad social.

No obstante, este material es un instrumento operativo que aspira ser sencillo y concreto, aunque tenga que mantenerse en un nivel explicativo amplio y general, que funciona como una útil herramienta para la investigación y logra transversalizar la perspectiva de género en la planificación institucional. “...el grado de incorporación de la variable género en los programas públicos tiene un referente claro: depende de si la cuestión de género es o no una de las prioridades del programa y acción gubernamentales” (p.27).

Sin embargo, aunque ambos documentos bibliográficos consultados no son investigaciones que toquen el tema de interés en forma directa, no obstante, son una guía y un manual que serán fundamentales durante el desarrollo de la actual investigación ya que sobre el tema en estudio se encuentra poco material de referencia y claramente existe la necesidad de actualizar la información, así como de fomentar investigaciones con respecto al tema.

También, de acuerdo con lo anterior, las investigaciones realizadas en la Escuela de Planificación y Promoción Social, si bien se han realizado diversos análisis a programas de diferentes entidades, se puede vislumbrar la ausencia sobre

el análisis de la perspectiva de género dentro de la planificación como un instrumento esencial para lograr un enfoque integral que abarque las realidades del mundo cambiante.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Analizar la perspectiva de género en la planificación, aplicada al Programa Escuelas para el Cambio dirigido por la Dirección Regional San José Central del Ministerio de Educación Pública y un estudio de casos en el periodo 2015-2018.

1.6.2 Objetivos Específicos

1. Describir la transversalización de la perspectiva de género en la planificación del Programa Escuelas para el Cambio.
2. Determinar el alcance del Programa Escuelas para el Cambio, en las escuelas Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco.
3. Elaborar una propuesta en procure fortalecer la ejecución y seguimiento del Programa Escuelas para el Cambio en la Dirección Regional San José Central y escuelas, al incorporar la perspectiva de género en su planificación.

Capítulo II. Fundamentación Teórica

El marco teórico es “el sustento o respaldo teórico que se le da a la investigación” (Barrantes, 2010, p.127). Por lo tanto, en él se plantean un conjunto de teorías existentes, se ubica al lector en una corriente de pensamiento, se conceptualizan los elementos facticos de la investigación, en procura que permite establecer posibles relaciones entre los diferentes elementos teóricos y el trabajo de campo efectuado desde la perspectiva de un enfoque de género. (Barrantes, 2010)

De esta manera, la investigación requiere iniciar con bases teóricas sólidas y metodológicas, que brinden fundamento a la información presentada y refuercen el conocimiento en los temas por trabajar en la presente investigación. Además, plantea una elaboración teórica propia a la luz de diversos textos analizados, misma que se tomará como referencia a lo largo del estudio.

Asimismo, se ve la necesidad de teorizar conceptos tales como: perspectiva de género, transversalización, planificación institucional, programas institucionales, entre otros. Es decir, el capítulo conduce a explicar, a groso modo, el paradigma explicativo de la investigación por medio de aportes de expertos en los diferentes temas, con el fin de guiar al lector y lectora en este campo.

2.1 Género

De acuerdo con el concepto de género existe una gran variedad de posiciones y aportes, que expertos han externado en libros e investigaciones. Algunos autores abarcan el aspecto biológico (sexo) como un elemento para describir el género. Por ejemplo, Zumbado (s.f.) menciona que es la “construcción simbólica, que capta los atributos asignados a las personas a partir de su sexo. Estamos hablando de atributos biológicos, físicos, económicos, sociales, psicológicos, eróticos, jurídicos, políticos y culturales que influyen sobre la organización de la sociedad en todas sus vertientes y sirven como base de la creación de cierto orden de poder” (Zumbado, s.f. p.5). En definitiva, el concepto de género contempla: “atributos socioculturales asignados a las personas. A partir del sexo, convierten a la diferencia sexual en desigualdad social” (Barrera, Massolo y Aguirre, 2004, p.14).

Por otra parte, “la diferencia de género no es un rasgo biológico, sino una construcción sociocultural que se ha elaborado históricamente” (Barrera, Massolo y Aguirre, 2004, p.15). Así pues, no es adecuado hablar de género entendiéndolo solo como aquellas construcciones atribuidas al hombre y la mujer, sino que es un proceso complejo-histórico que se ha introyectado en la sociedad a través del patriarcado milenario, sistema de opresión que adopta formas particulares en el capitalismo, concepto clave en este estudio.

Además en sexo según Facio y Fries (2005, p.271) mencionan “el género alude, tanto al conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales”. Es decir, el patriarcado se fundamenta en la división sexual del trabajo y en las relaciones sociales reproductivas, que son la base de la esclavitud doméstica de la mujer y de la separación del trabajo productivo del trabajo reproductivo.

Este último, desproveyéndolo de todo valor al hacer de la opresión machista una relación de opresión muy funcional a la acumulación capitalista, tanto económicamente, por la extracción de valor "gratuito" a la mujer, "proletaria del proletario", como por la división política que fomenta el sistema patriarcal-capitalista en el propio hogar y las filas de la clase obrera, pues se trata de una opresión interclasista.

Entonces, según OXFAM, 1997 (citado por De la Cruz, 1998) “... la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/ subordinación en que estas interrelaciones se presentan” (p.16). Asimismo, “...es una categoría analítica que cruza transversalmente toda la estructura social y puede ser aplicada a todas las áreas del desarrollo social: a lo político, lo económico, lo ambiental, lo social, lo cultural y lo institucional” (Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C, 2004, p.9).

Por otro lado, según lo estipula Laura Ramírez, enlace nacional del “Programa Escuelas para el Cambio”:

El programa aspira a generar una cultura género sensible por ende, busca identificar cual línea del género ha sido dividida culturalmente y la más violentada. También va dirigido al por qué y cómo lograr que la otra parte sea sensible para lograr una lucha equitativa, de tal forma que los niños no se sientan amenazados por las niñas y las niñas dejen de ser víctimas de violencia. Debido a que no se nace con ese pensamiento patriarcal y machista, este es construido socialmente, al ser impuesto por la sociedad. En resumen, el programa trabaja un concepto desde la construcción de género dirigido al enfoque de los derechos humanos, una construcción más ampliada de feminidades y masculinidades (Ramírez, 2018).

Entonces, según los planteamientos mencionados, se desarrolla un concepto de género propio, con el propósito de comprender la temática de género a lo largo de la investigación

Por tanto, para efectos de este estudio, se debe visualizar género como la construcción social y características culturales que el sistema patriarcal le atribuyen a un sexo; sociedad en la que las relaciones de poder son estructuralmente desiguales en detrimento de las mujeres y las personas que no concuerdan con el modelo de familia monogámica y heterosexista compulsiva, que garantiza la esclavitud doméstica de la mujer y la opresión a las personas de la comunidad LGTBIQ.

Además, el género incluye valorar también a aquellas poblaciones que han sido marginadas e invisibilizadas por la sociedad patriarcal, debido a que rompen con el paradigma socialmente establecido. Como lo menciona Scott (s.f.p.7) “el género pasa a ser una forma de denotar las "construcciones culturales", la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres”. Por lo tanto, al existir este tipo de distinción, se genera una desigualdad social, con estereotipos que giran en torno al sexo, la orientación sexual y la identidad de género no heteronómico, y que reduce a la mujer a funciones estrictamente

reproductivas. Al hablar de desigualdad de género este pretende analizar, al mismo tiempo y de acuerdo al concepto del feminismo radical de la interseccionalidad de las opresiones y masculinidad hegemónica.

2.2 Igualdad y Equidad de Género

Igualdad y equidad de género es un concepto utilizado a lo largo de la investigación. Por lo tanto, se conceptualizará, en forma individual qué es igualdad y equidad, para entender la diferencia. Por igualdad de género, según la UNESCO, se entiende por:

...la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible (Secretario General de las Naciones Unidas sobre la sostenibilidad mundial, (2012), citado por la UNESCO, s.f. p.2)

Según Alda Facio (s.f.). Una jurista feminista, escritora y experta internacional en género y derechos humanos, ella considera la igualdad de género como:

...quienes creemos en la igualdad, y por ende, en la de los sexos, tenemos que tener especial cuidado de no caer en la trampa de luchar por la igualdad de la mujer con el hombre. Esto es importante tanto para eliminar cualquier la discriminación sexual como para eliminar cualquier otra discriminación. Debemos eliminar al hombre como referente de lo humano porque ese referente es también nocivo para la mayoría de los hombres ya que ese «hombre» no es neutral en términos de raza, clase, edad, etc. (p.12)

Esta cita es muy acertada con lo que buscamos representar en esta investigación, no se busca defender un sexo ante otro, es buscar una igualdad donde ambos y todos los grupos de personas se vean representados y beneficiados. Es un tema de derechos humanos, de hablar de personas y no solo de mujer y hombre. Tener estos

temas de conversación es necesario desde la educación de la juventud en temprana edad, como lo dice Facio (s.f.) en esta otra cita:

Por eso una política para lograr la igualdad de hombres y mujeres en la educación no pasa sólo por lograr la igualdad de acceso a la educación entre niños y niñas sino por eliminar el referente masculino en el contenido y metodología de la enseñanza así como en la sensibilización de maestros y maestras sobre las estructuras mentales y sociales que mantienen a las mujeres y a lo femenino subordinadas. (p.4)

Por otro lado, la equidad de género consiste en estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos, los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo y acceso a la educación, puestos de trabajo, recreación, entre otros.

El concepto de equidad se refiere a una cuestión de justicia, se considera que es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, tomando en cuenta sus necesidades respectivas. Dentro del ámbito laboral el objetivo de la equidad de género debe incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres (Instituto Nacional de Antropología e Historia, s.f. p.15).

Otro concepto de equidad de género por parte de ONU Mujeres es:

El concepto de equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada. (ONU Mujeres, 2015. p.7)

2.3 Sistema Patriarcal

El sistema patriarcal es una práctica donde los hombres gobiernan a las mujeres, donde los seres, su vida, su poder, su prestigio y bienestar se determinan culturalmente por el simple hecho de que poseen órganos genitales reproductivos

masculinos. Igual que la sociedad racista es la que divide a sus seres con base en color de piel, la sociedad patriarcal asigna el capital (simbólico, económico, social) en base a esta división sexual. (Goikoetxea, 2016).

Como lo menciona Facio y Fries (2005, p.260):

La universalidad de la subordinación femenina, el hecho de que exista y que involucre los ámbitos de la sexualidad, la afectividad, la economía y la política en todas las sociedad, independientemente de sus grados de complejidad, da cuenta de que estamos ante algo muy profundo, e históricamente muy enraizado, algo que no podremos erradicar con un simple reacomodo de algunos roles en lo sexual o sicial, ni siquiera con reorganizar por completo las estructuras económicas y políticas. Instituciones como la familia, el Estado, la educación, las religiones, las ciencias y el derecho han servido para mantener y reproducir el estatus inferior de las mujeres.

Por consiguiente, el sistema patriarcal ha sido la causa de la opresión de las mujeres a lo largo de la historia que impide la liberación de los roles y las ataduras impuestas por las relaciones de género, que aún se da en la actualidad con la desigualdad de oportunidades laborales, la división sexual del trabajo, la brecha salarial, la pesada responsabilidad de la mujer en el hogar sin remuneración económica, que configura el trabajo doméstico impago, el incremento de los feminicidios y la violencia contra la mujer en todas sus formas, entre otras manifestaciones del fenómeno.

Es decir, como lo establece Federici en su libro “Calibán y la bruja”:

A raíz de la explotación de las mujeres en la sociedad capitalista, la división sexual del trabajo y el trabajo no-pagado realizado por las mujeres, Dalla Costa y James demostraron que era posible trascender la dicotomía entre el patriarcado y la clase, otorgando al patriarcado un contenido histórico específico. También abrieron el camino para una reinterpretación de la historia del capitalismo y de la lucha de clases desde un punto de vista feminista (Federici, 2004. p.17).

2.4 Triple rol de la mujer

La mujer tiene un papel muy importante en la sociedad y cumple varios roles que no son tomados en cuenta o son ignorados en ciertas circunstancias. Así, Caroline Moser (s.f.), considera un triple rol de la mujer: el primero es el trabajo reproductivo (responsabilidad de la maternidad y crianza de la familia) necesario para garantizar el mantenimiento y reproducción de la fuerza laboral, por ende, el trabajo productivo es el segundo y tercero, las mujeres, como extensión de su rol doméstico, asumen la responsabilidad principal para la formación, organización y éxito de los grupos de protesta a nivel local, que en algunos casos son liderados por un hombre. Las mujeres en su rol de esposas y madres, luchan para organizar sus vecindarios. (Moser, s.f, p.63)

Por consiguiente, la importancia de trabajar y comprender el triple rol de la mujer, y el hecho de que hombres y mujeres poseen roles diferentes, trae consecuencias para los planificadores en cuanto al desarrollo del tema en estudio.

Al no reconocer el triple rol de las mujeres, se ignora el hecho de que ellas, a diferencia de los hombres, están severamente limitados por la carga que significa mantener el equilibrio entre estos roles de reproductoras, productoras y gestoras comunales. Además, en virtud de su valor de cambio, solo el trabajo productivo se reconoce como tal. (Moser, s.f. p. 64).

No obstante, el tema de género es muy amplio y puede llegar a abarcar muchos otros conceptos, por lo tanto, esta investigación establece el concepto de género que se va a trabajar, sin embargo, ya que como el fin es abarcar el campo de la planificación, es importante comprender el triple rol de la mujer que sirve también como objeto de estudio. Por tanto, en la planificación es necesario implementar programas, proyectos o políticas que no puedan ignorar a las mujeres jefes de familia si se busca el éxito del trabajo.

2.5 Perspectiva de género

La perspectiva de género deriva del análisis y reflexión en torno a las luchas feministas, las cuales buscan disminuir y erradicar las desigualdades sociales

mediante "... una manera distinta de ver y de pensar, que permite observar y analizar con ojos críticos las relaciones sociales entre hombres y mujeres, en las que frecuentemente las mujeres quedan en posición de desventaja social, política, económica y cultural frente a los hombres" (Barrera, Massolo y Aguirre, 2004, p. 16)

De manera que, para realizar cambios en las diferentes estructuras sociales, económicas, culturas y políticas se debe "... considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas comunitarias..." (De la Cruz, 1998, p.18) Por ende, "la perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual". (Lamas, s.f. p.223)

De acuerdo con lo mencionado por De la Cruz (1998), conocer y evidenciar las diferencias que poseen las mujeres respecto a los hombres, la perspectiva de género es "... una herramienta metodológica que es necesario utilizar para detectar y analizar el impacto diferenciado entre mujeres y hombres de las políticas y acciones gubernamentales, o de las organizaciones no gubernamentales" (Barrera, Massolo y Aguirre, 2004, p.16).

Asimismo, la UNICEF (2017), define este concepto como "...una opción política para develar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los varones. Pero también es una perspectiva que permite ver y denunciar los modos de construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de heterosexualidad normativa y obligatoria" (p.14). Es decir, la importancia de entender, comprender y aplicar esta herramienta en el diario vivir de un profesional, reside en confrontar lo impuesto por el Patriarcado, el cual ha buscado invisibilizar a las mujeres y restringir su acceso a recursos.

Entonces, con base en los aspectos mencionados anteriormente, se determina que la perspectiva de género evidencia las desigualdades e inequidades en el ámbito económico, social, político y cultural entre mujeres y hombres. Además, refleja el legado de la historia del patriarcado en la discriminación e invisibilización

que sufre una persona por tipo de clase social, fenotipo, sexo, entre otras. Por ende, esta herramienta busca construir una sociedad más consiente, crítica y responsable sobre las construcciones sociales que se les ha asignado a ambos sexos de manera que es una corriente que toma partido claramente en una vía social emancipatoria.

2.6 Interseccionalidad

La noción de “interseccionalidad se refiere a los procesos –complejos, irreducibles, variados y variables– que en cada contexto derivan de la interacción de factores sociales, económicos, políticos, culturales y simbólicos” (Crenshaw, 1989, p.141). Asimismo, este autor introdujo un nuevo término para explicar cómo las mujeres afro-americanas han sido excluidas de las políticas feministas y antirracistas y han ignorado la intersección entre raza y género. (Crenshaw, 1989)

Entonces, la interseccionalidad es un marco diseñado para explorar la dinámica entre identidades coexistentes (mujer, negra) y sistemas conectados de opresión (patriarcado, supremacía, blanca) busca romper la idea de que las mujeres son un grupo homogéneo, posicionado por las estructuras de poder. Dentro de un contexto feminista, la interseccionalidad permite una comprensión más integral de cómo factores como la raza y la clase da forma a las experiencias de vida de las mujeres, como interactúan con el género. (Heuchan, s.f.)

Así pues, activistas como Angela Davis utilizaban la interseccionalidad como una categoría para complejizar las experiencias de discriminación, con el objetivo de establecer una nueva jurisprudencia que permita regular las políticas de la diversidad. (Martínez, 2019) En pocas palabras, este concepto clave de interseccionalidad permite ponderar cuando cada persona sufre diversas formas de opresión con base en su pertenencia a múltiples categorías sociales, a veces contradictorias, y ese aporte analítico como influencia al movimiento feminista contemporáneo y sus debates.

Por otro lado, la socióloga norteamericana y estudiosa del feminismo, Patricia Hill Collins (s.f.), definió la interseccionalidad como un “conjunto distintivo de prácticas sociales que acompañan nuestra historia particular dentro de una matriz

única de dominación caracterizada por opresiones interseccionales" (s.f.). En su caso, la emancipación desde la interseccionalidad define un proyecto de "justicia social", que busca confluencia o coaliciones con otros "proyectos de justicia social". (Viveros, 2016)

2.7 Planificación institucional

Otro tema relevante, que analiza la transversalización de la perspectiva de género es la planificación institucional que "... responde y debe articularse a las políticas públicas de mayor nivel definidas en los planes de desarrollo y en los planes sectoriales." (Programa de Apoyo a la Gestión Pública Descentralizada y Lucha contra la Pobreza, 2009, p.26). Este tipo de plan responde según el Instituto Tecnológico de Costa Rica (2008) a "...un proceso sistemático, continuo y participativo..." (p.1).

Por tanto, este tipo de planificación, para que sea implementando de manera eficiente, se necesita un trabajo en conjunto para que las personas implicadas en la ejecución del mismo se comprometan, logre coherencia y racionalidad al realizar las acciones diseñadas para alcanzar las metas expresadas. Un aspecto esencial en el proceso es el seguimiento y evaluación de las actividades o acciones ejecutadas para analizar si se está logrando el objetivo de la política o por el contrario necesita mejoras.

En efecto, la planificación institucional responde a un "... proceso a través del cual cada entidad establece sobre la base de su situación actual, del contexto que la rodea, de las políticas nacionales... su rol y competencias, cómo debería actuar para brindar de forma efectiva y eficiente servicios y/o productos que le permitan garantizar derechos a través del cumplimiento de las políticas propuestas y sus correspondientes metas" (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2012, p.13)

O sea, en definitiva, la planificación institucional es un proceso continuo que plantea acciones concretas en temas de interés mediante la participación de funcionarios, estas acciones deben de ejecutarse para garantizar el cumplimiento

de los objetivos, metas de las políticas, proyectos y programas, como también, definir los indicadores y responsables de cada propuesta presentada.

2.8 La planificación con perspectiva de género

Al comprender la planificación y el programa institucional es importante que la variable de género forme parte de la planificación, "...el proceso de planificación consiste en seleccionar objetivos y establece las acciones para alcanzarlos, eligiendo entre diferentes alternativas" (Diéguez, 1999, p. 60).

Por ello, según De la Cruz (1998), el género en la planificación "promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo" (De la Cruz, 1998. p.26). Entonces, se procura integrar todos los actores que forman parte del sistema dentro de la planificación, busca generar participación y satisfacción de todas las partes con los objetivos y metas por alcanzar.

Asimismo, trabajar la planificación con perspectiva de género permite que:

El análisis de género puede promover la justa distribución entre hombre y mujeres de los costos y beneficios del desarrollo en general, o de iniciativas específicas. Se ha demostrado que las mujeres no se benefician automáticamente de las acciones de desarrollo en la misma medida que los hombres. Por otra parte, entender las diferencias entre hombres y mujeres en términos de necesidades, intereses, acceso a recursos y trabajo puede facilitar mucho el éxito de la planificación (Diéguez, 1999, p. 61).

Por lo tanto, la importancia de integrar la variable de género en la planificación, según De la Cruz (1998) estriba que "La desigualdad persistente entre hombres y mujeres lleva a la sociedad a un menor nivel de productividad y, por último, a un menor nivel de crecimiento económico" (p.18). Por ende, si se busca generar una sociedad solidaria, participativa y que los jóvenes comprendan la importancia de la equidad e igualdad, es necesario trabajar la perspectiva de género dentro de la planificación institucional, comunal, organizacional, entre otras.

Además, según Enrique Gomáriz (1994), en su manual de trabajo, establece razones y estrategias que justifican la necesidad de facilitar la incorporación de la variable de género en la planificación ya que "...eleva la eficacia de los programas relacionados con las actuales prioridades públicas (los ejemplos de la transformación productiva y de la pobreza se recuerdan insistentemente)" (p. 28). Por ello, la incorporación de la variable de género es principalmente práctica, dentro de los procesos de formulación y ejecución de las actividades.

No obstante, para que exista coherencia entre el discurso y la práctica institucional, el género debe formar parte no solo en los proyectos o programas sino también en la propuesta global de la institución y que llegue a todos los sectores, en este caso hasta la administración y aulas de las escuelas. La clave es reconocer hasta qué punto las instituciones son capaces de identificar desigualdades por razón de género y aplicar alternativas adecuadas para solucionar los problemas, y crear un ambiente de integración y participación. (De la Cruz, 1998)

Por tanto, según Gomáriz (1994),

a través de una reflexión sobre la transversalidad de la cuestión de género en relación a las políticas públicas, aunque sea necesario saber y tener presente que efectivamente la temática de género atraviesa los problemas demográficos, económicos, de pobreza, empleo, salud, vivienda, etc. Ello obliga a tomar en consideración que una política sectorial ha de tener en cuenta la variable género, pero una política de género, para modificar la condición de la mujer, necesita combinar una visión global con las políticas sectoriales... (p. 29).

2.9 Transversalización de género en la planificación

En primer lugar, lo que se busca en la investigación es comprender como el MEP con su Programa logra transversalizar el género dentro de la planificación. Según, Rocío Chaves, Directora del Instituto de Estudio de Género de la UNED (2012):

La transversalidad de género representa la acción de integrar la perspectiva de género en las ideas y prácticas de la corriente o pensamiento general, es decir en las políticas públicas e institucionales, tal y como lo expresa la misma Plataforma de Acción de Beijing: "...los gobiernos y el resto de actores deberán promover una política activa y visible para integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas de forma que, antes de que se tomen decisiones, se haya realizado un análisis del impacto sobre las mujeres y los hombres respectivamente.

Es decir, transversalizar el género implica la movilización de todas las políticas generales y medidas particulares hacia el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y constantemente, la identificación y la planificación de sus efectos sobre las personas. (Chaves, 2012). De manera que, trabajar el enfoque de género permite analizar las causas que producen las desigualdades y definir mecanismos para superar las brechas entre las personas, de esta forma todos puedan tener mayor equidad, solidaridad y justicia, aplicable a todos los ámbitos de la vida, desde el laboral y en el hogar.

2.10 Programa institucional

Un programa es el conjunto organizado de actividades, tareas, servicios o procesos dirigidos a un fin. Por lo tanto, trabaja conforme a objetivos establecidos en un plan y plantea proyectos que se desprendan del programa. Mientras una política se refiere a procesos políticos e institucionales que se desarrollan con el tiempo, el programa remite a una construcción técnica con mayor o menor capacidad de expresar la complejidad del problema, ya que se precisa solo en un área. (UNICEF-CIPPEC, 2012)

Entretanto, según la Universidad de Costa Rica un programa institucional constituye en espacios interdisciplinarios de articulación torno a temáticas de interés estratégico para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del país. "El trabajo cooperativo y complementario que se fomenta en los programas permite un mejor aprovechamiento de los recursos institucionales y fortalece la incidencia y el liderazgo..." (UCR, 2017).

Por ende, un programa institucional se aplicará y operará según lo planteado en una política o plan institucional con el fin de cumplir con los objetivos, prioridades, estrategias y metas ya que conforman un conjunto de proyectos que persiguen los mismos objetivos, pero solo que en los programas se establecen las prioridades y organizan los proyectos, definen el marco institucional y asignan recursos.

Capítulo III. Aspectos metodológicos

En el siguiente apartado se define el tipo de investigación que se va a realizar, cómo se va a recolectar la información existente y no existente, los instrumentos por aplicar, la población y los actores a quienes se les realizará el estudio. Además, se mencionan los métodos para recolectar la información, los cuales evidencian la rigurosidad y validez del trabajo investigativo.

3.1 Enfoque metodológico

Para efectos de este estudio, el enfoque metodológico es cualitativo. Este enfatiza en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los agentes involucrados en la investigación. Este tipo de enfoque busca “examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 358)

El enfoque cualitativo “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar las nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 7) En este tipo de enfoque los datos se obtienen por medio de descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacción, conductas observadas y sus respectivas manifestaciones sobre el objeto en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

La investigación cualitativa “trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es el todo integrado) no se opone a lo cuantitativo (que es sólo un aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante. (Martínez, 2006, p.128)

Asimismo, este enfoque según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.9) puede:

Concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Estudia

los fenómenos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y en su cotidianidad, además busca interpretar el sentido que las personas le otorgan a los fenómenos en función.

La importancia de este tipo de enfoque es que interpreta el sentido de la acción social referida al caso del objeto de estudio. A pesar de que la investigación tiene un enfoque predominante cualitativo, en el estudio de los casos se realiza un análisis con la recolección de datos cuantitativos, extraídos del trabajo de campo con las unidades académicas en donde se lleva a cabo el Programa.

Entonces, con respecto a lo anterior, al aplicar este enfoque de investigación se permite interactuar con los diferentes agentes inmersos en la investigación, conociendo el entorno en el que se desenvuelve, como la perspectiva que tiene el personal administrativo y docente sobre el Programa. Además, se indaga la percepción del estudiantado de segundo siglo que participó en los grupos focales.

Cabe resaltar, que primeramente se realizó un estudio exploratorio, el cual consistió en una revisión documental sobre lo existente del tema a investigar. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.90-91) “antecedentes a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos... el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”.

3.2 Enfoque Epistémico

El enfoque epistémico ayuda en la formulación de un proceso investigativo en el cual es indispensable conocer y posicionarse en un determinado paradigma que guíe el proceso. El paradigma, según Flores (citado por Ramos, 2015. p. 10): “engloba un sistema de creencias sobre la realidad, la visión de mundo, el lugar que el individuo ocupa en él y las diversas relaciones que esa postura permitiría con los que se considera existente”.

Además Kuhn (citado por Ramos, 2015, p.10) agrega:

es un conjunto de suposiciones que mantienen interrelación respecto a la interpretación del mundo, además, el paradigma sirve como una guía base

para los profesionales dentro de su disciplina, ya que indica las diferentes problemáticas que se deben tratar y buscar un marco referencial en el cual se aclaren las interrogantes mediante una epistemología adecuada.

Asimismo, la presente investigación se basa en una teoría crítica la cual está caracterizada por una acción-reflexión-acción en donde se busca generar un cambio y liberación de opresiones en un determinado contexto social. Entretanto, este paradigma busca la transformación social basada en la participación, intervención y colaboración desde la reflexión personal crítica en acción. Esta teoría crítica posee tres fases: observar, pensar y actuar. (Ramos, 2014)

Por tanto, en términos generales, el enfoque específicamente en lo que remite a interpretación de datos se emplea la teoría de género aportado por el feminismo en los temas sociales con particular énfasis en el uso de la teoría de interseccionalidad.

3.3 Tipo de investigación

El estudio contempla una investigación descriptiva que “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis...son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.92)

En la investigación se describen las características socio-culturales en las que se encuentran ubicadas geográficamente ambos centros educativos en estudio. Además se describen las funciones y responsabilidades que tienen los diferentes actores que están estrechamente relacionados en la ejecución y desarrollo del Programa

Asimismo, se incorporó un estudio de caso, el cual permite estudiar un tema determinado, analizar los fenómenos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable. Por medio de este método se puede explorar más en profundidad las características de cada fenómeno con el fin de obtener un conocimiento más amplio. (Martínez P, 2006)

3.4 Fuentes de información

Para recopilar la información oportuna, se trabajó con fuentes primarias y secundarias. De esta manera, las fuentes primarias: “Proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que contienen los resultados de estudios como libros, antologías, artículos, documentos oficiales...” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 66).

De esta manera, las fuentes primarias utilizadas fueron las entrevistas que estuvieron dirigidas a la persona enlace del Programa a nivel nacional, a la coordinadora de la Dirección Regional de San José y a los docentes encargados en las Escuelas respectivas. También, los cuestionarios realizados a los docentes y personal administrativo de los centros educativos, los grupos de enfoque aplicados al estudiantado de segundo ciclo en ambas escuelas.

Por otra parte, se determina que la fuente secundaria: “Son listas, compilaciones y resúmenes de referencias o fuentes primarias publicadas en un área de conocimiento en particular...” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.66). Entonces, se consultaron documentos oficiales del MEP, revistas sobre temas de género y búsqueda web en la página oficial del Programa Escuelas para el Cambio.

3.5 Instrumentos para recolectar información

Las técnicas y/o instrumentos que se abordarán en la recolección de información son herramientas fundamentales para recopilar datos que reflejen las necesidades que posee el centro educativo, asimismo, conocer el contexto bajo el cual se desarrolla las actividades de la institución.

3.5.1 Análisis documental

El análisis documental contempla la revisión de documentos, materiales, revistas, tesis, entre otros, que ayudan a entender los diferentes contextos del objeto en estudio, asimismo la revisión documental consiste en una revisión exhaustiva de la literatura pertinente al planteamiento del problema que sirva de apoyo didáctico y teórico durante el periodo de estudio con el objetivo de que brinde claridad al

proceso investigativo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) Por tanto, el análisis documental fue una gran fuente de información, así como los proyectos finales de graduación, libros y documentos informativos.

3.5.2 Búsqueda web

En la era de la información una herramienta fundamental es internet, ya que por este medio se puede acceder a las páginas oficiales de las instituciones para obtener datos relevantes en la investigación, de manera sencilla y rápida.

3.5.3 Entrevista

Para efectos de este estudio, se aplicará una entrevista semiestructurada con las personas que trabajan para el Programa con el propósito de indagar sobre los logros y retos que enfrenta el Programa, asimismo, conocer la percepción de cada participante respecto al tema de Género.

No obstante, la entrevista semiestructurada consiste en un instrumento que contiene una serie de preguntas, en donde el entrevistador tiene la libertad de incorporar alguna otra adicional que no estaba contemplada en el instrumento previamente elaborado; con la finalidad de aclarar dudas u obtener más información. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.5.4 Cuestionario

El cuestionario es un instrumento en el cual se redactan una serie de preguntas relacionadas con las variables u objetivos a investigar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Así pues, se aplicó este instrumento al personal docente y administrativo de ambos Centros Educativos; esto para conocer su perspectiva del Programa y de cómo lo abordan desde las aulas con el estudiantado.

3.5.5 Grupo de enfoque

Este tipo de técnica consiste en una reunión grupal, donde se brinda un espacio a los participantes para conversar sobre algún tema, bajo la dirección de un especialista. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) Para ello, se trabajó con 12

estudiantes en cada escuela, de cuarto, quinto y sexto año de los centros en estudio, seleccionados previamente por el personal a cargo del Programa en la Institución. Además, se determinaron los niveles por conveniencia debido a que era más sencillo trabajar el tema y más ameno para su comprensión.

3.6 Población en estudio

La población es el conjunto de unidades de estudio que se aborda en una investigación (Gómez, 2012), por tanto, se trabajó con docentes, ya que son los encargados de transmitir el conocimiento a la comunidad estudiantil en respuesta de un Programa Curricular emitido por el MEP. Asimismo, con el estudiantado de cuarto, quinto y sexto grado en proceso de formación académica pertenecientes a un centro educativo.

Por tanto, comprende a estudiantes de Segundo Ciclo, entre los 10 a 12 años de edad, quienes están completando su proceso de neurodesarrollo y van adquiriendo una concepción propia de los acontecimientos que suceden en su entorno. Por último, el personal administrativo, grupo de personas cuyas funciones son esenciales para una buena administración de un centro educativo.

3.7 Análisis de actores

Por otra parte, para realizar el siguiente análisis es necesario tomar en cuenta los cuatro actores principales y su papel dentro de la investigación, para identificar las funciones, relaciones, intereses, recursos y alianzas ligadas al estudio. Asimismo, se realizó una tabla con el análisis de actores de la investigación que se puede observar en el Anexo #1.

3.8 Limitaciones del Objeto de Estudio

La limitación del objeto de estudio está relacionada con las dificultades que se presentaron durante la recolección de la información debido a que no toda la población que se pretendía abarcar por medio de los cuestionarios participó en los mismos, así pues, en la Escuela Marcelino García Flamenco se obtuvo una participación del 25% y en la Pacífica Fernández Oreamuno solo un 53%. Sin

embargo, la información suministrada fue suficiente para elaborar un análisis que permitió generar una propuesta de fortalecimiento.

3.9 Matriz metodológica

También, a través de la matriz metodología se pretende guiar el proceso investigativo mediante un orden cronológico de actividades con el propósito de obtener resultado eficientes y eficaces en la elaboración de la investigación. Por medio de esta matriz se crea un hilo con cada elemento investigativo para que el tema, problema, objetivos, análisis de datos, conclusiones y recomendaciones mantengan correlación y así den un aporte valioso y viable en el campo educativo.

De esta manera, se garantiza que los enlaces estratégicos permitan conocer la realidad en la se desenvuelve el objeto de estudio para luego concluir con una propuesta de fortalecimiento que permita un mejor desempeño del Programa a nivel institucional como además que se pueda ampliar a la Educación Secundaria. (García, 2012)

Tabla 1. Matriz Metodológica

Objetivo General	Analizar la perspectiva de género en la planificación, aplicada al Programa Escuelas para el Cambio dirigido por la Dirección Regional San José Central del Ministerio de Educación Pública y un estudio de casos en el periodo 2015-2018.			
Objetivos Específicos	Categoría	Aspectos de investigación	Instrumento / Método	Preguntas Claves
Describir la transversalización de la perspectiva de género en la planificación del “Programa Escuelas para el Cambio”	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de género. • La planificación institucional en la Dirección Regional San José Central. • Programa Escuelas para el Cambio. 	<p>Investigaciones, artículos y teorías sobre perspectiva de género.</p> <p>Plan de trabajo utilizado por la Dirección Regional San José Central.</p> <p>Plan de trabajo de la Dirección con respecto al Programa.</p> <p>Plan de trabajo del Programa Escuelas para el Cambio.</p>	<p>Análisis documental.</p> <p>Búsqueda web.</p> <p>Análisis documental.</p> <p>Entrevistas.</p> <p>Búsqueda web.</p>	<p>¿Cuál es el concepto que tiene de género?</p> <p>¿En su opinión, el abordaje del tema de género en el aula es importante?</p> <p>¿Se le ha dificultado trabajar el tema de género con el estudiantado?</p> <p>¿Realiza actividades que promueven una cultura de equidad e igualdad de género en el aula?</p> <p>¿Considera que en la Institución hay un ambiente de equidad e igualdad de género?</p> <p>¿Qué propondría para fortalecer la equidad e igualdad de género en el centro educativo?</p> <p>¿Cuántas direcciones regionales en el país aplican el Programa?</p> <p>¿Con cuántas direcciones se iniciaron?</p> <p>¿Qué tipo de metodología utilizan para difundir la información del Programa?</p> <p>¿Cada cuánto realizan una evaluación del Programa?</p>

			Análisis documental. Entrevistas.	¿Cada cuánto capacitan al personal encargado del Programa? ¿Cómo se transversaliza el tema de género por medio del Programa?
Determinar el alcance del “Programa Escuelas para el Cambio”, en las escuelas Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del Programa Escuelas para el cambio en el estudio de caso Escuela Pacífica Fernández Oreamuno. • Aplicación del Programa Escuelas para el cambio en el estudio de caso de la Escuela Marcelino García Flamenco. 	<p>Número de personas que participaron en la investigación.</p> <p>Cantidad de capacitaciones realizadas por el Programa Escuelas para el Cambio.</p> <p>Cantidad de cuestionarios aplicados.</p> <p>Cantidad de grupos focales realizados.</p> <p>Plan de trabajo del Programa que contempla las escuelas del caso de estudio.</p>	<p>Cuestionario.</p> <p>Grupo focal.</p> <p>Análisis documental.</p>	<p>¿Conoce qué es el “Programa Escuelas para el Cambio”?</p> <p>¿Qué herramientas le ha brindado el Programa para trabajar la equidad e igualdad de género en el aula?</p> <p>¿Cuáles avances ha logrado el “Programa Escuelas para el Cambio” en la institución?</p> <p>¿Cuáles limitaciones identifica del “Programa Escuelas para el Cambio”?</p> <p>¿Cómo capacitan a los docentes del centro educativo respecto al tema de género?</p> <p>¿Qué tipo de material didáctico, información y recursos le brindan a los docentes sobre el tema de género?</p> <p>¿Cómo ha impactado la ejecución del Programa en la escuela?</p> <p>¿Cuál recomendación le tiene al Programa?</p>

**Capítulo IV. La perspectiva de género en el Programa
Escuelas para el Cambio, Ministerio de Educación
Pública**

En el siguiente capítulo se abarcará cómo se aplica de la perspectiva de género en el Ministerio de Educación Pública a través del Programa Escuelas para el Cambio. Por consiguiente, el capítulo se desarrolló respondiendo a los objetivos específicos de la investigación. Se explica la Política de Equidad e Igualdad de Género para el MEP, con el fin de dar a entender cómo esta Institución trabaja la perspectiva de género a nivel administrativo y educativo, así como sus ejes estratégicos y su plan de acción.

A continuación, se explica cómo el MEP logra la transversalización del enfoque de género en su planificación institucional el cual permite introducir la caracterización del Programa Escuelas para el Cambio, así como sus funciones, metodología, planificación, alcance institucional y su papel en los centros educativos.

4.1 Políticas Nacionales de Igualdad y Equidad de Género

Costa Rica como país miembro de la Organización de las Naciones Unidas y Organización de los Estados Americanos, en donde ha ratificado convenios internacionales, ha impulsado y promovido políticas dirigidas a la igualdad y equidad de género. Una institución primordial en este proceso ha sido el INAMU, el cual fue creado para proteger los derechos de la mujer además, de formular e impulsar políticas nacionales para la igualdad y equidad de género. (Monge, 2011).

Por medio de la creación de esta institución se fomentaron acciones para transversalizar el género en uno de los Poderes del Estado, el Poder Judicial. Se crea la Secretaría Técnica de Género, siendo esta la primera en el mundo especializada en este tema del Poder Judicial. Además, en el Poder Legislativo se acuerda abrir una Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género responsable de velar por el cumplimiento transversal, prioritario y sustantivo en el quehacer legislativo. (Monge, 2011).

Una de las leyes pioneras en el tema de igualdad y equidad de género en el país es la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, en ella se establecen una serie de normas para promover y garantizar la igualdad de derechos entre

hombre y mujeres en el campo político, económico, social y cultural. (La Gaceta, 1990) Algunos derechos son los siguientes:

- Derechos Políticos para ejercer Cargos Públicos.
- Derechos Sociales: estos tienen relación sobre los derechos que se adquieren entre conyugues o parejas en unión.
- Protección sexual y Contra la Violencia.
- Educación.
- Defensoría General de los Derechos Humanos (adscrito al Ministerio de Justicia y Gracia).

Además, otro avance en materia de género en el Código de Familia, donde se adiciona La Unión de Hecho, la cual se define cuando hay más de tres años de convivencia en pareja entre un hombre y una mujer. La Unión civil surtirá todos los efectos patrimoniales propios al finalizar por cualquier causa. Asimismo, si se comprueba que estuvieron juntos por el plazo determinado anteriormente y si por alguna razón la convivencia termina, la pareja puede solicitar pensión siempre y cuando carezca de medios propios para subsistir. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1995)

Por otro lado, un hito relevante fue la Ley contra la Violencia Doméstica, que regula medidas de protección para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de violencia doméstica. En esta Ley se presta atención a madres, personas menores de edad, personas adultas mayores, personas que presenten alguna condición de discapacidad o a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja o abuso sexual intrafamiliar. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1996). También, se encuentra la Ley de Pensiones Alimenticias donde se regula la prestación alimentaria.

Entonces, con respecto a la Asamblea Legislativa, se realizaron acuerdos orientados en adoptar una política de equidad de género en donde se incorpore la perspectiva de género en el quehacer legislativo con el fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones internas como en proyectos de ley que se aprueben. (Morales, Rosales y

Hernández, 2013). Así, entre los lineamientos que pretende la Política para la Igualdad y Equidad de Género en la Asamblea Legislativa están los siguientes:

- Realizar un diagnóstico institucional de brechas de género.
- Incorporar en los sistemas de información institucional la variable sexo y las variables socioeconómicas y se diseñará un plan de seguimiento, monitoreo y evaluación de la Política.
- Desarrollar estrategias que favorezcan la igualdad y equidad de género.
- Transformación de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género a Departamento de Igualdad de Género.
- Establecer un programa continuo y sistemático de capacitación, formación y sensibilización en materia de igualdad y equidad de género para la comunidad de la Asamblea Legislativa.

Tabla 2. Leyes Nacionales relacionadas con la Igualdad y Equidad de Género

Fecha	Ley	N° de normativa
10 de mayo de 1965	Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil	3504
21 de diciembre de 1973	Código de Familia	5476
23 de marzo de 1976	Reformas al Código de Familia	5895
3 de setiembre de 1981	Ratificación sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	
8 de marzo de 1990	Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer	7142
14 de setiembre de 1994	Ley de Fomento de la Lactancia Materna	7430
3 de febrero de 1995	Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y Docencia	7476

19 de abril de 1995	Reforma al art.95 del Código de Trabajo sobre derechos en período de maternidad.	7491
22 de junio de 1995	Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.	7499
8 de agosto de 1995	Ley de la Unión de Hecho	7532
22 de agosto de 1995	Reformas al Código de Familia, sobre adopción, reconocimientos y patria potestad	7538
10 de abril de 1996	Ley contra la Violencia Doméstica	7586
5 de setiembre de 1996	Reformas al art.95 del Código de trabajo	7621
28 de noviembre de 1996	Reformas al Código Electoral, sobre participación de las mujeres en la política	7653
2 de mayo de 1996 24 de julio de 1997	Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad	7600
19 de diciembre de 1997	Ley General de Protección a la Madre Adolescente	7735
6 de enero de 1998	Código de la Niñez y la Adolescencia	7739
30 de marzo de 1998	Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres	7801
30 de abril de 1998	Código Municipal	7794
9 de junio de 1999	Decreto sobre Creación de la Comisión Interinstitucional sobre salud y derechos reproductivos y sexuales.	27913-S
25 de octubre de 1999	Ley Integral para la Persona Adulta Mayor	7935
1999 2000 2001 2005	Resoluciones aclaratorias del Tribunal Supremo de Elecciones sobre las obligaciones y responsabilidades de los partidos políticos en el acatamiento a las cuotas mínimas de participación política de las mujeres.	1863-99 2837-E-99 918-E-00 804-E2000 1543-E01 1544-E-01 209-E-05
16 de abril de 2001	Ley de Paternidad Responsable	8101
Agosto de 2001	Aprobación del Protocolo Facultativo de la CEDAW	8089

12 de setiembre de 2002	Modificación de varios artículos de la Ley General de Protección a la Madre Adolescente.	8312
26 de setiembre de 2002	Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas	8315
Mayo del 2007	Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres	
16 de octubre de 2008	Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género en el Tribunal Supremo de Elecciones	
Marzo 2017	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género	
2013	Política de Igualdad y Equidad de Género en la Asamblea Legislativa	
18 de junio del 2015	Ley para el Fomento de la Educación con Equidad de Género (Reforma a los artículos 2 y 3)	2160

Fuente: Elaboración propia con base en diversas fuentes.

4.1.1 Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, está compuesto por nueve capítulos o principios básicos a los cuales el Gobierno dio prioridad y las instituciones públicas tuvieron que acoplarse para realizar los planes anuales operativos, programas y proyectos. En dicho Plan, se abarca el tema de género solo en el capítulo cuatro, inciso cinco; y se plantea como el derecho que tanto hombres como mujeres deben de tener en lo político, civil y social; además de los beneficios del desarrollo que ambos deberían de gozar en igualdad de oportunidades. (MIDEPLAN, 2014)

Además, se menciona que la igualdad de género “es un objetivo por derecho propio y todo avance en su cumplimiento promueve el de otros objetivos, tales como la reducción de la pobreza y la desigualdad, la erradicación de la segregación laboral y la desigualdad salarial, la eliminación de la violencia contra las mujeres, la participación política y el acceso pleno a la educación, entre otros.” (MIDEPLAN, 2014, p.84) Asimismo, determina que por acuerdos internacionales las estrategias que se identificaron para lograr la igualdad se basa en la transversalización del

género y en la ejecución de políticas y estrategias de empoderamiento de las mujeres para que sean partícipes en las tomas de decisiones y en el acceso al poder.

Por tanto, para lograr lo anteriormente mencionado para las mujeres, el Plan se plantea tres pilares: capacidad para generar ingresos propios y controlar activos y recursos, el control sobre su cuerpo y su plena participación en las decisiones que afectan su vida y colectividad. (MIDEPLAN, 2014)

4.2 Política de Equidad e Igualdad de Género para el Ministerio de Educación Pública

El MEP cuenta con una Política institucional sobre equidad e igualdad de género llamada: “Política de Equidad e Igualdad de Género para el Ministerio de Educación Pública”, que nace con fundamento en lo dispuesto por el artículo N°28, inicios 1° y 2° 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. Asimismo, se rige bajo El Decreto Ejecutivo N°31906-MP-MCM de la Creación de las Unidades para la Igualdad de Género y la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género del 20 de junio del 2013 y el objetivo VI de la Política de Equidad e Igualdad de Género (PIEG, 2007-2017) mencionada anteriormente. (MEP, 2015)

Por tanto, el diseño de políticas de equidad e igualdad de género, implica tomar en consideración las representaciones sociales y el papel asociado a cada sexo, significa desarrollar acciones para redistribuir justamente los recursos entre hombres y mujeres. Una política con tema de equidad e igualdad de género consiste en poner en marcha medidas que buscan eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género que crean limitaciones y discriminaciones en las oportunidades de acceso y desarrollo en igualdad en los ámbitos políticos, sociales, económicos, cultural, educativo, etc. (MEP, 2015)

La Política toma en consideración cinco aspectos para la formulación y planteamiento de los ejes estratégicos, estos son (MEP, 2015, p. 4-5):

- Consideran todos los 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, tales como: CEDAW, La Convención Americana sobre Derechos Humanos, la IV Conferencia Mundial de la Mujer, entre otros.
- La Política de Equidad e Igualdad de Género (PIEG, 2007-2017).
- El MEP realizó un diagnóstico inicial de junio a agosto del 2014 señala el papel de la mujer y hombre dentro de la institución en términos de cargos de supervisión, cantidad de empleados, entre otros aspectos que demuestran que la docencia está a cargo en gran medida por mujeres, sin embargo, ellas están sub representadas en los puestos de decisión en comparación con los hombres.
- En la deserción estudiantil en secundaria hay un subgrupo excluido por razones de género, clase social, aspectos familiares que afectan el rendimiento académico, entre otros aspectos, que evitan continuar con la educación debido a su papel en la familia.
- Diferentes formas de violencia, hostigamiento sexual y acoso contra a las mujeres dentro de los ámbitos labores y educativo, que les impiden o dificultan continuar con su educación o profesión.

Entonces, según las consideraciones antes mencionadas el Ministerio de Educación Pública se compromete a (MEP, 2015, p. 9):

- 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.
- Integrar esta política a la misión, la visión y los objetivos institucionales, a partir de la transversalización del enfoque de género.
- 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.

- 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 con los resultados alcanzados se realizarán los ajustes pertinentes.
- Buscar cooperación por parte de organismos externos e instituciones públicas, que puedan apoyar la ejecución de la política de equidad e igualdad de género.
- 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.

Por otro lado, el objetivo de la Política de Equidad e Igualdad de Género es (MEP, 2015):

“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” (p.10).

Asimismo, la política se concreta en cinco ejes estratégicos que proporcionan un marco de trabajo dividido en temas y objetivos (MEP, 2015, p.10-14):

Entretanto, cada uno de los ejes trae un objetivo general, diversos temas con sus respectivos objetivos específicos. Para fines de este capítulo, se menciona el nombre del eje, objetivo del eje y el tema de cada uno de los ejes. Sin embargo, los objetivos específicos de los temas, que se encuentran en la “Política de Equidad e Igualdad de Género para el Ministerio de Educación Pública”, no serán mencionados en este proyecto final de graduación.

Tabla 3. Ejes Estratégicos de la Política de Equidad e Igualdad de Género

Eje 1: Ministerio de Educación y Vinculación Social
Promover la realización de acciones conjuntas con otras instituciones (públicas y privadas) para la promoción de la igualdad y equidad de género.
Tema
1.1 Relaciones de cooperación interinstitucional.
1.2 Participación del MEP en las Redes locales de atención y 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
2.1 Cultura institucional libre de violencia y discriminación por condición de género.
2.2 Lenguaje Inclusivo.
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
3.1 Ámbito curricular
3.2 Permanencia y servicios de apoyo estudiantiles
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
4.1 Políticas de contratación laboral con enfoque de género.
4.2 Acceso del personal a los servicios de salud.

4.3 Incorporación del principio de corresponsabilidad en el cuidado familiar.
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
5.1 Administración y planificación.
5.2 Normativa y su aplicación.

Fuente: Elaboración propia con base en la Política de Equidad e Igualdad de Género del MEP (2015).

Entretanto, según el cuadro anterior, es evidente que con esta Política, el MEP ha buscado cubrir todos sus departamentos, comisiones, centros educativos, además, de incluir su cooperación con otras instituciones públicas y privadas. Los ejes estratégicos de la política abarcan todos los espacios que hay en el Ministerio, desde lo general, papel institucional, curriculum educativo, ambiente laboral y administrativo.

También, el Plan de Acción de la “Política de Equidad e Igualdad de Género para el Ministerio de Educación Pública” fue realizado según los ejes estratégicos de la política mencionados anteriormente. Por ende, cada eje tiene su Plan de Acción, según los temas se establecen los siguientes puntos (MEP, 2015, p. 15-21):

- Tema y objetivo específico.
- Meta: por cada objetivo específico planteado.
- Indicador: por cada meta establecida.
- Responsable: de cada indicador, entre estos están comisiones y direcciones regionales, entre otros.
- Plazo: todo el Plan de Acción se realizó teniendo en el plazo del 2016 al 2018.
- Producto: es el resultado de cada objetivo, algunos de estos son los siguientes: campañas ejecutadas, estrategia implementada, manuales

divulgados, salas de lactancia, un sistema de registro actualizado, mujeres reasignadas, entre otros.

Por otro lado, el Plan de Acción, que menciona el Programa Escuelas para el Cambio, establece para el tercer eje los siguientes aspectos (MEP, 2015, p.18):

- ✓ **Meta:** Ampliar a 20 escuelas al año la cobertura del Programa.
- ✓ **Indicador:** Número de escuelas adicionales (Línea base 15 instituciones).
- ✓ **Responsable:** Dirección de Vida Estudiantil.
- ✓ **Plazo:** 2016-2018.
- ✓ **Producto:** Escuelas incorporadas al Programa.

También, la política busca la no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género, con el propósito de hacer alianza con otras instancias que puedan colaborar en materia de igualdad de género como lo es el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), de acuerdo con lo que establece el primer eje. Asimismo, cabe mencionar que gran parte del material educativo y metodológico que se distribuye dentro del Ministerio fue elaborado por el INAMU.

No obstante, es importante rescatar que esta Política facilita transversalizar el género de acuerdo con lo que persigue el Ministerio, debido a que el segundo eje busca garantizar la igualdad de derechos en todas las personas que integran el MEP. Además, procura lograr por medio de asesorías, servicios de psicología, legales, programas contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia e incluir una Red de Hombres por la igualdad que permite incluir ambos sexos.

Por otra parte, la Política establece la importancia de la utilización del lenguaje inclusivo dentro de publicaciones, material educativo, discursos, medios de comunicación, en todo documento oficial del Ministerio. Es decir, se pretende un lenguaje inclusivo que permita a toda persona sentirse parte del discurso y visibilizar a todo grupo, por tanto, el uso de este lenguaje da como apertura la extensión a todos los sectores de nuestra sociedad, tanto en el plano laboral, familiar como en el discurso político; por lo tanto, es una forma de dar dignidad y marcar la importancia que tienen todas las personas que forman parte de la sociedad.

Entretanto, una educación costarricense con enfoque de género es la clave para empezar a formar una sociedad futura que se comprometa a garantizar la equidad e igualdad de género para eliminar patrones culturales patriarcales. Es decir, se trata de sensibilizar a la población estudiantil, desde temprana edad. Sobre la importancia de ver a todas las personas por igual sin importar su situación social, sexo, nacionalidad, color de piel, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y con las mismas oportunidades y capacidades dentro de la sociedad.

Por consiguiente, es por ello que los profesionales en educación son clave para implementar los cambios necesarios suficientes para erradicar estereotipos. Por lo tanto, una transversalidad no depende solo de mecanismos de igualdad, sino compete a todos los agentes que forman parte de la institución.

Por otro lado, el tercer eje, en el objetivo específico 3.1.2 de la política se establece que se debe “Fomentar la transversalización de género en los planes y programas de estudio para promover relaciones igualitarias entre la población estudiantil” (MEP, 2015, p. 12). Por ende, el Programa Escuelas para el Cambio ha logrado difundir y hacer llegar estos temas a los docentes y al estudiantado, con el fin de aplicarlo en las aulas, eliminar la brecha de participación en Gobiernos y Tribunales Estudiantiles, actividades culturales, deportivas, sociales, entre otros.

Asimismo, el objetivo específico 3.3.3 instituye “Ampliar la cobertura del Programa Escuelas para el Cambio para la incorporación del enfoque de género en los procesos educativos” (MEP, 2015, p. 12). Entretanto, la misma política recalca la importancia de este Programa en los centros educativos como una herramienta para educar, promover y fortalecer la equidad e igualdad en los mismos centros educativos.

De manera que, el cuarto eje determina que es importante promover un ambiente laboral con perspectiva de género dentro del MEP, que garantice la paridad e igualdad en la asignación de puestos y nombramientos en puestos de jefatura, tanto del sector académico como administrativo. Por ello, es necesario realizar un diagnóstico de la situación actual de la institución permite planificar

alrededor que los servicios necesarios con enfoque de género que se deben implementar.

Finalmente, con el quinto eje se busca fortalecer la gestión administrativa del MEP mediante la incorporación del género en todos los procesos administrativos, presupuestarios, normativos y de planificación. Por tanto, todo esto se logra por medio de sensibilización, aplicando lo establecido en las normativas internacionales y nacionales en materia de género dentro de la institución.

4.3 Transversalización de la perspectiva de género en la Planificación del Ministerio de Educación Pública

La transversalidad de género implica, “reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de decisión, en las área política y de trabajo de una organización con el objetivo de incorporar la perspectiva de las relaciones entre los géneros en los procesos de decisión” (Consejo de Europa, 1997, citado por el PNUD, 2013. p.11). No obstante, el MEP logra transversalizar la perspectiva de género por medio de la Política de Equidad e Igualdad de Género en la que establece acciones concretas sobre cómo abarcar el tema, asegurarse de promover la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género como la equidad en las políticas, proyectos y programas de la institución.

Por otro lado, la Política de Equidad e Igualdad de Género del MEP establece como compromiso integrar la política en la misión, visión y los objetivos institucionales a partir de la transversalización de género. Este es un proceso permanente y dinámico que debe convertirse en práctica regular de los procesos institucionales. (PNUD, 2013. p.11) Además, esta política establece crear una comisión de género, encargada de elaborar un plan de acción para poner en marca la política con sus respectivos responsables, indicadores y resultados. Asimismo, el MEP es una de las instituciones públicas más importantes, por ello, la integración de todos los departamentos e instancias es fundamental para poner en marcha la implementación de la política y el plan de acción.

Entretanto, es necesario impulsar la comunicación en la institución con el fin de promover los objetivos estratégicos de la política, propiciar la participación del

MEP en actividades de sensibilidad y cooperación con centros o instituciones que puedan incentivar el uso del lenguaje inclusivo en documentos oficiales, igualdad de oportunidades en puestos de dirección, capacitaciones, educar sobre los patrones que reproducen la violencia contra las mujeres, desarrollar un programa de servicios de asesoría y acompañamiento integral (psicológico y legal), entre otros. (MEP, 2015)

Asimismo, el PNUD señala que la transversalización del enfoque de género es la estrategia que permite avanzar en la igualdad de género. Por ende, políticas sobre la equidad e igualdad de género guían el esfuerzo para que sea implementado en una institución, sea pública o privada; lo cual consiste en incorporar 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, lo que implica para el Ministerio de Educación Pública la obligación de realizar acciones verificables, tendientes al logro progresivo de este objetivo. (MEP, 2015)

También, la política del MEP, sobre la igualdad y equidad de género, no establece instrumentos sobre cómo lograr en toda la institución que docentes y administrativos apliquen el uso de lo antes mencionado como lenguaje inclusivo en documentos oficiales, los temas y encargados de las capacitaciones, entre otros. Sin embargo, a pesar de que se tiene un plan de acción no se especifican detalles del cómo trabajar el género en el desarrollo o cómo las personas pueden acceder a estos.

De esta manera, para que exista coherencia entre lo establecido en la Política y en la práctica institucional, se debe informar a todo el personal sobre estos recursos que se están aplicando en los centros educativos y a los cuales tienen acceso; que a lo largo de la investigación es evidente el desconocimiento. Por tanto, lograr la transversalización de género en el MEP posibilita que las mujeres puedan desempeñar un papel de liderazgo, autoestima o empoderamiento y para los hombres un ambiente de respeto y comprensión.

4.4 Caracterización del Programa Escuelas para el Cambio

El Programa Escuelas para el Cambio del Ministerio de Educación, es regido específicamente por el Departamento de Salud y Ambiente. En la Política de Equidad e Igualdad de Género del MEP, en el tercer Eje, se establece que se debe hacer llegar el tema de género al Sistema Educativo Costarricense, por medio de un Programa y este da inicio al Programa Escuelas para el Cambio.

4.4.1 ¿Qué es el Programa Escuelas para el Cambio?

Laura Ramírez Jiménez (2018), encargada del Programa, menciona que este: “una herramienta de gestión con enfoque de género. Alimenta todos los procesos del centro educativo: planificación, diseño de materiales, organización de espacios y actividades, comités, participación estudiantil, entre otros. Brinda información conceptual, normativa, filosófica y metodológica”.

Además, parte de la planificación del MEP busca lograr la transversalización del género en toda su estructura institucional según se basa en la Política de Equidad e Igualdad de Género. Según Laura Ramírez (2018) “no representa una carga laboral, más bien significa una nueva forma de apreciar la mediación pedagógica hacia el bienestar de todas las personas”.

Por tanto, su fin primordial está en “apoyar acciones formativas para contrarrestar la violencia entre las personas y optar por nuevas formas de relacionarnos entre mujeres y hombres, como adultos/as, niños/as, docentes, estudiantes y ciudadanos/as”. En pocas palabras, el Programa facilita al centro educativo: “Un sistema conceptual, metodológico y operativo que permita implementar, fortalecer e institucionalizar prácticas a favor de la igualdad y equidad de género” (Ramírez, 2018).

Asimismo, el Programa da inicio por medio de una cooperación entre el MEP y el INAMU, se dio un piloto en el año 2009 con 12 escuelas, se buscó crear un proceso de formación en donde el INAMU era el principal responsable que se encargó de buscar que era lo que se necesitaba para trabajar el enfoque de género dentro de los centros educativos y decide en trabajar bajo un proceso de formación

a docentes que se encarguen de aplicar los recursos brindados en las aulas y vida estudiantil. Sin embargo, este Programa pasa ser responsabilidad del MEP en el año 2015. (Ramírez, 2018).

Además, se firma un convenio entre el INAMU y el MEP en Junio-Julio del 2015, que da inicio al Programa Escuelas para el Cambio a como se conoce hoy en día. El MEP asume la responsabilidad de operacionalizar lo establecido años anteriores en los centros educativos con ayuda de los equipos interdisciplinarios de cada escuela, iniciando en 16 escuelas del país. (Ramírez, 2018)

4.4.2 Objetivo General

El objetivo del Programa es en “Visualizar e institucionalizar las prácticas y acciones a favor de la igualdad y la equidad de género en planes de trabajo anuales del centro educativo y trabajo cotidiano de su personal. Permite acompañar/complementar otras acciones y programas (comités, festivales, ferias, celebraciones de calendario escolar...) (MEP, 2018).

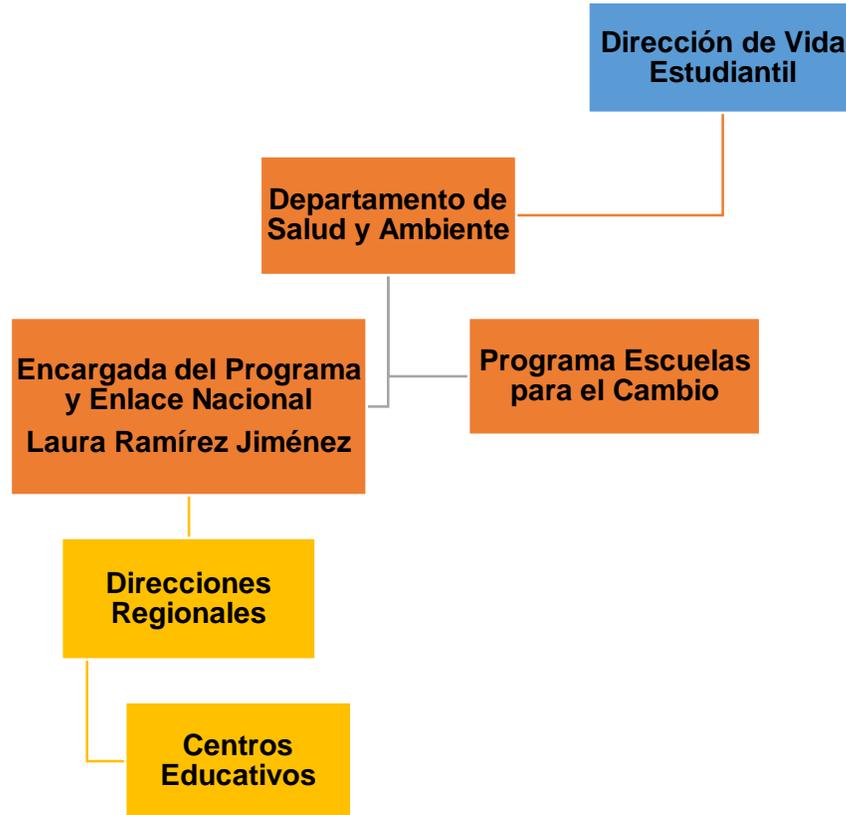
4.4.3 Población

El Programa tiene como población los centros educativos públicos de Preescolar, primer y segundo Ciclos de la Educación General Básica en las 27 Direcciones Regionales Educativas del país. Sin embargo, el Programa no trabaja directamente con el estudiantado, sin embargo, brinda diversas herramientas y recursos a docentes y personal administrativo del centro educativo para que empiecen a aplicar el enfoque de género que es una rama de pensamiento que sustenta los derechos humanos en el ámbito escolar.

4.4.4 Responsables

La estructura del Programa Escuelas para el Cambio es planteado en el Plan de Acción de la Política de género, donde la Dirección de Vida Estudiantil es responsable y está compuesto por los siguientes departamentos:

Figura 1. Responsables del Programa Escuelas para el Cambio

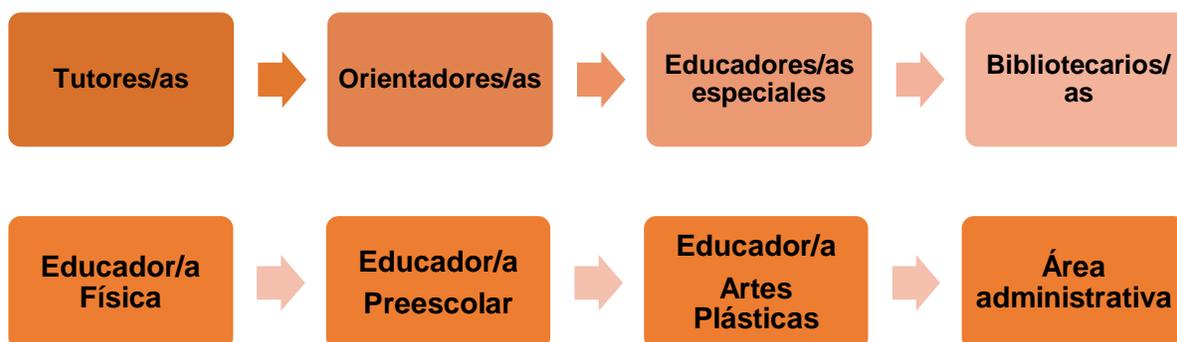


Fuente: Elaboración propia con base en Ramírez, L., 2018.

Asimismo, la estructura organizacional del MEP el Programa Escuelas para el Cambio forma parte de la Dirección de Vida Estudiantil, y cuya entidad responsable es el Departamento de Salud y Ambiente debido a que el género es una de las líneas de trabajo asignado estructuralmente. Además, este Departamento hace enlace con las Direcciones Regionales del país, las cuales brindan el material y soporte a los Centros Educativos.

Por tanto, el centro educativo debe al menos capacitar a tres personas y crear un equipo interdisciplinario que sean capacitadas. Por lo tanto, el Programa debe estar constituido de la siguiente manera:

Figura 2. Equipo Interdisciplinario en los Centro Educativos del Programa Escuelas para el Cambio



Fuente: Elaboración propia con base en Ramírez, L., 2018.

Por ello, se tiene la expectativa que cada centro educativo asigne tres encargados del Programa, puede ser cualquiera de los profesionales de la figura anterior, que pongan en marcha las dimensiones, objetivos y actividades que establece el Programa. Al trabajarse con personal de enlace de cada Dirección Regional y en cada centro educativo, se da un fortalecimiento en el tema de género por medio de (MEP, 2018):

- Espacio de sensibilización e instrumentación para revisar conceptos, contenido teóricos- normativos a la luz de la realidad nacional e internacional.
- Facilita el pre y post revisión de la realidad del centro educativo.
- Se brindan insumos impresos y digitales para iniciar con la implementación de “Acciones Afirmativas” (intra y extra aula).
- Articulación institucional para aplicar un Diagnóstico de brechas, exposición de resultados e incorporación de acciones como procesos de los Planes de trabajo (comisiones, celebraciones y curricular)

Algunas de las actividades que estableció el Programa para el año 2018 (MEP, 2018) fueron las siguientes:

- Planificación de inducción nacional del Programa Escuelas para el Cambio.
- Instrumentación a enlaces regionales.

- Espacio de sensibilización a instancias regionales (videoconferencia 22 nuevos centros educativos)
- Proceso de inducción a centros educativos que inician proceso de ejecución ciclo lectivo 2018.
- Acompañamiento y seguimiento a los procesos regionales a través de visitas, correo electrónico y reuniones programadas.
- Coordinación para remisión de informes de corte anual y acompañamiento en procesos de ampliación al 2018.
- Acompañamiento a otras instancias nacionales en la temática de Género.

4.4.5 Metodología

4.4.5.1 Fase Dirección Regional

El Departamento de Salud y Ambiente debe efectuar el proceso de asesoramiento y acompañamiento del Programa, se trabaja directamente con las Direcciones Regionales y brinda acompañamiento en los espacios de sensibilización a jefaturas regionales e institucionales, a través de inducciones-sensibilizaciones relacionadas con el marco normativo conceptual y filosófico que orienta la ejecución del Programa. La Dirección Regional asigna una persona encargada con el fin de convocar a los centros educativos para que estos estén al tanto de las inducciones y tener control de que todos cuenten con la información al día e identificar aquellas escuelas que van incorporarse al Programa para brindar asesoría e información. (Guardia, 2018)

4.4.5.2 Fase de Centro Educativo

El Programa trabaja primeramente en que cada centro educativo desarrolle su proceso de diagnóstico y el MEP se encarga de capacitar a tres personas del equipo interdisciplinario de cada centro educativo con el fin de brindar el conocimiento sobre el tema de género y establecer el enlace entre el Programa y centro educativo. Igualmente, este equipo se encarga de la inducción al respeto del personal docente y administrativo. Este es un Programa escuela, que aunque se de capacitación a tres personas, la responsabilidad es de toda la escuela. (Ramírez, 2018).

Según el MEP, cada centro educativo identifica prioridades para ser incorporadas dentro de sus Comités existentes y planificación institucional. Se busca el desarrollo de estrategias registrables y replicables capaces de ser incorporadas en la dinámica educativa y en el planeamiento como centro educativo, con el fin de crear espacios efectivos de sensibilización, planeamiento y evaluación de acciones a lo interno de la escuela que cuente con la participación de todo el personal e incorporación mediada de la población estudiantil en las acciones y actividades que se establecen. (MEP, 2018)

Por consiguiente, lo que el Programa quiere lograr es que las mismas funciones que el centro educativo ya realiza, hacerlas ahora con enfoque de género y no aumentar la recarga de trabajo. Para el segundo año después de tener todos los resultados del diagnóstico, cada escuela se va a guiar con las dimensiones que orientan al Programa, algunas de estas son (MEP, 2018):

- ✓ Interacciones sociales (respeto, igualdad de oportunidades y equidad de género).
- ✓ Distribución y uso del espacio accesible y equitativo.
- ✓ Participación estudiantil (colaboración y motivación por el aprendizaje).
- ✓ Lenguaje verbal, escrito e ilustrativo inclusivo de género.
- ✓ La institucionalización de las prácticas género sensitivas en el centro educativo se llevan a cabo por medio de capacitaciones de personal.
- ✓ Documentación-registro estadístico segregado.
- ✓ Acciones a favor de la igualdad y la equidad en el plan de trabajo anual.
- ✓ Directrices y recomendaciones para incorporar el enfoque de género.
- ✓ Políticas de prevención y abordaje de las distintas formas de violencia de género dentro y fuera del centro educativo.
- ✓ Fomentar la participación estudiantil para la promoción de la igualdad y la equidad, por medio de oportunidades de participación estudiantil.

Así pues, es importante recalcar que el Programa fue diseñado para ser ejecutado en centros educativos con diversidad de características, de forma que puede ser implementado sin importar su modalidad, tamaño, condición

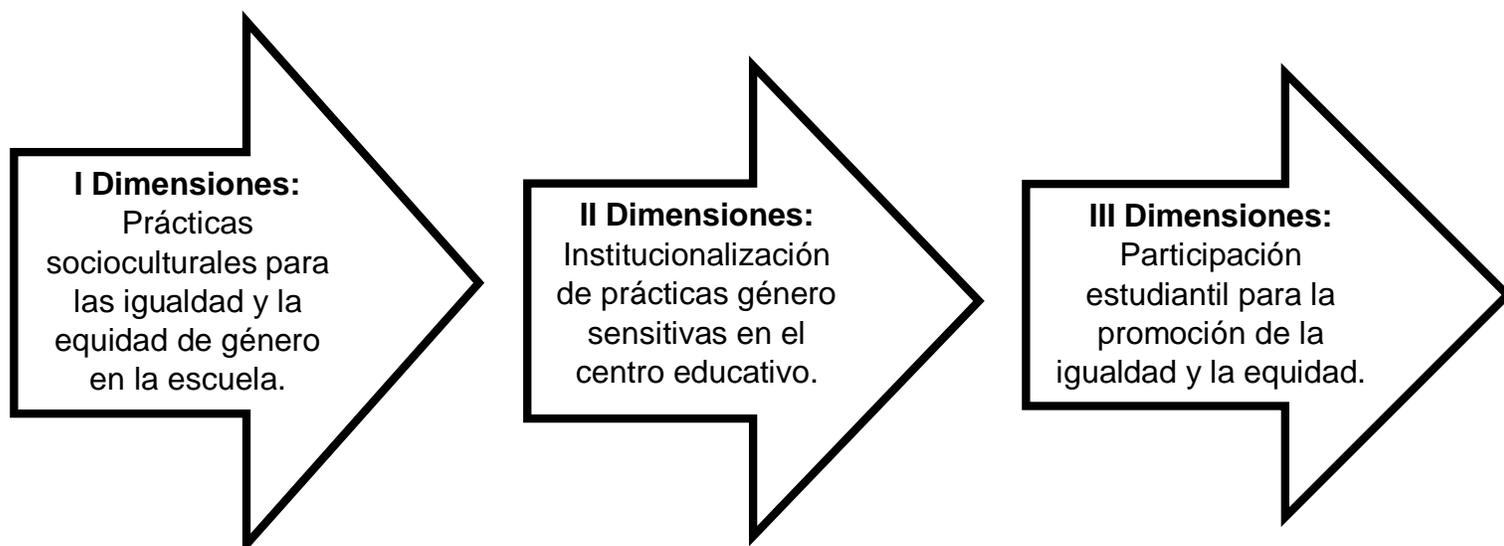
socioeconómica de la comunidad o ubicación geográfica. Sin embargo, hay que tener presente algunos de los factores mencionados, depende de cada centro educativo, tomando en cuenta su ubicación, clase social y contexto cultural de la comunidad educativa. Así también, realizar un diagnóstico el primer año permite identificar cuáles son las áreas que se deben trabajar, fortalecer y continuar.

También, el Programa tiene tres dimensiones principales que encaminan sus funciones y forman parte de su papel en los centros educativos. Las dimensiones comprenden el conjunto de temáticas, metas y objetivos que son abordadas y evaluadas por cada centro educativo con el fin de identificar en que se van a comprometer. (Ramírez, 2018)

Por otra parte, las dimensiones a su vez, permiten formular el plan de trabajo de cada escuela y dar fuerza al enfoque de género en las labores de las escuelas y actividades educativas. Según el INAMU y MEP "...los contenido y alcances sugeridos en cada dimensión representan el trabajo que se espera realicen los centros educativos, progresivamente, de acuerdo a sus prioridades, necesidades y condiciones" (INAMU, 2014, p.61).

Estas dimensiones son:

Figura 3. Dimensiones del Programa Escuelas para el Cambio, 2014



Fuente: Elaboración propia con base en MEP, 2018.

Seguidamente de definir las dimensiones, para los siguientes años, el segundo, tercer y cuarto año del centro educativo con el Programa, se continúa con el Plan de Trabajo Anual que permite guiar los esfuerzos según las dimensiones, metas y objetivos. Un ejemplo de Plan de trabajo del año 2018, es el siguiente:

Plan de trabajo Programa Escuelas para el Cambio 2018

Circuito: _____

Institución: _____

	Acciones por realizar	Fecha de realización	Responsables
I Dimensiones: Prácticas socioculturales para las igualdad y la equidad de género en la escuela. (acciones afirmativas)	(escribirlas)		
II Dimensiones: Institucionalización de prácticas género sensitivas en el centro educativo.	(escribirlas)		
Diagnóstico de Brechas de Género	1. Cuestionario a docentes		
	2. Cuestionario a estudiantes		

Fuente: Ministerio de Educación Pública. (2018). *Programa Escuelas para el Cambio. Igualdad, Equidad y Género*. San José.

Luego, de un periodo de cuatro años, el centro educativo debe evaluar el avance en sus planes y responsabilidades de ejecución para replantear, fortalecer o bien incorporar metas de las Dimensiones establecidas. El Programa tiene la expectativa de un cambio cultural, donde la comunidad estudiantil, docente y administrativa apliquen el enfoque de género en el ambiente escolar, desde los documentos oficiales, señalización alrededor de la escuela, actividades culturales,

lenguaje inclusivo, hasta en la distribución de los espacios de juego, organización de trabajos, exposiciones, entre otros. (Ramírez, 2018)

4.4.6 Seguimiento, alcances y limitaciones

El Programa anualmente realiza un seguimiento con el fin de recolectar la información de cada centro educativo para identificar los alcances y limitaciones que aún se debe trabajar y dar más fortalecimiento a este tema. Sin embargo, debido a que el Programa solo tiene una persona a cargo, lo que se realiza es un cuestionario que es enviado a cada escuela; instrumento que permite recolectar toda la información necesaria.

Algunos de los alcances que ha tenido el Programa en los centros educativos son los siguientes (Ramírez, 2018):

- ✓ Se ha logrado aplicar el lenguaje inclusivo.
- ✓ Se ha creado un ambiente de cero tolerancias a conductas sexistas, machistas y uso de música degradante.
- ✓ El uso de filas mixtas, por orden de tamaño o apellido.
- ✓ Se han eliminado los roles tradicionales dentro de las actividades de aseo dentro del salón y actividades de recreación al crear un equipo de futbol mixto y femenino.
- ✓ Conmemorar días como el Día de la Mujer y Día contra la Discriminación de la Homofobia por medio de una directriz institucional, entre otros.
- ✓ Se han logrado alcances a través de la participación con paridad dentro de los gobiernos estudiantiles.
- ✓ Se aplicó el tema de la inclusión de género dentro de los planeamientos para que realicen al menos una actividad al respecto que permita fomentar la participación igualitaria y equitativa en actividades artísticas, deportivas, educativas y científicas.
- ✓ Gran porcentaje del personal sensibilizado en el tema.

No obstante, el Programa ha tenido obstáculos y limitaciones que van más relacionado con la cultura tradicional y el reflejo de un país patriarcal. Entre las

limitaciones, mencionadas en una de las evaluaciones, están las siguientes (Ramírez, 2018):

- ✓ Gran cantidad de personal administrativo y docente mantienen conductas sexistas con chistes y comentarios vulgares.
- ✓ Un constante cambio de administración y dirección impide un seguimiento de las dimensiones establecidas en el plan de trabajo con el Programa, por ende, no se realizan actividades nuevas o diferentes por periodos.
- ✓ Resistencia ante el uso del lenguaje inclusivo en las aulas y redacción de documentos oficiales.
- ✓ Falta de apoyo de las familias al no fortalecer conductas de equidad e igualdad, tolerancia y respeto ante las personas.
- ✓ Resistencia de familias a oponerse que sus hijas formen parte de equipos deportivos mixtos y sus hijos en actividades artísticas.
- ✓ No hay compromiso en muchos docentes para aplicar la metodología facilitada por el Programa, opinión negativa antes lo establecido en la Política de Género y objetivos del Programa.
- ✓ Poca importancia al enfoque de género, por ende, no se considera una prioridad y se deja entre las actividades finales.
- ✓ Falta de tiempo para que todo el personal docente y administrativo reciban capacitaciones pertinentes.

Así también, el Programa, a pesar de las limitaciones, ha logrado generar una plataforma en internet donde se puede compartir todo el material sobre la igualdad y equidad de género, por ejemplo: ideas de actividades que se puedan aplicar en la clase, videos, noticias, información oportuna que les facilite trabajar con enfoque de género. Por tanto, cada equipo interdisciplinario tiene acceso a esta plataforma, por ende, pueden estar en una constante actualización y adquirir material que sea útil para así facilitar la comunicación entre todos los que integran el Programa con la finalidad de generar un impacto en los centros educativos.

Entonces, según la información abarcada en todo el capítulo cuarto, ha demostrado por medio de los obstáculos que se enfrenta el Programa que estos no

han permitido la transversalización de género efectivamente. No obstante, Costa Rica ha fortalecido sus leyes y políticas con respecto a la igualdad y equidad de género, a través de diversas leyes relacionadas con el tema; entre ellas: la Ley contra la Violencia Doméstica, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y Docencia, entre otras leyes que ha permitido a las personas tener respaldo legal.

No obstante, en un país donde el machismo es evidente, el femicidio es noticia diaria, así como la falta de oportunidades de empleo para mujeres, por lo tanto, es necesario, para cambiar estas prácticas, que en los centros educativos se crea un ambiente de igualdad y se comprenda el concepto de género y la equidad de las personas. Por tanto, la política del MEP transversaliza la perspectiva de género en todos sus departamentos y cómo este puede ser llevado a los centros educativos, sin añadirlo a la malla curricular y recargar el trabajo. Sin embargo, hasta hoy no se han establecido indicadores, medidores o estructuras de cómo lograrlo, aspectos necesarios para brindar herramientas para lograr la igualdad y equidad.

Entretanto, con la creación del Programa Escuelas para el Cambio, se busca que los centros educativos empiecen la conversación con respecto al género y se dé un ambiente de igualdad y equidad. Al analizar todo el Programa, este evidentemente tiene un ideal de estructura metodológica, no obstante, muchas de las limitaciones demuestran su bajo impacto en los centros educativos, la falta de conocimiento por parte de los docentes con respecto al Programa y el género como concepto y realidad, evidencia que hay mucho trabajo por realizar, además de fortalecer aspectos en la estructura del Programa.

Sin embargo, a pesar de que el Programa tiene claro su objetivo general, población meta y recursos metodológicos para lograr sus funciones, posee fallos al no tomar en cuenta el cambio constante dentro del personal de los centros educativos, los responsables del Programa dentro de las escuelas no todos son idóneos y en diversos planteles educativos únicamente una persona está encargada de difundir y capacitar a todo el personal, y por la carga de labores, al final este no llega a ser prioridad. Además, la falta de personas que formen parte del equipo

interdisciplinario en una escuela limita que el mensaje se expanda y que se comparta un ambiente de respeto y conocimiento sobre el tema.

Por otro lado, las funciones y dimensiones en las que el Programa se basa para trabajar dentro de los centros educativos son adecuadas y se adapta muy bien al sistema educativo actual. Pero, el problema del Programa es cuando se debe llevar a cabo y ejecutar sus funciones en los centros educativos, ya que se enfrentan a la realidad de una cultura conservadora, con un personal académico y administrativo con conductas sexistas y algunos se niegan a aplicar las actividades y material brindado por decisión personal, interfiriendo con el objetivo del Programa.

Por tanto, de acuerdo con lo anteriormente nombrado, se demuestra que falta un mayor impacto dentro de los centros educativos, que todos los encargados de dirección a nivel nacional estén informados sobre el Programa y se comprometan a aplicar sus dimensiones y hacer el esfuerzo de cumplir con los objetivos, así de esta forma, a pesar de que se realice un cambio de director, esto no debe detener o cambiar los planes. Asimismo, debido a que el Programa trabaja con docentes, es necesario invertir recursos y tiempo para ofrecer capacitaciones que brinden información clara, sencilla y cómo aplicar este conocimiento en el salón de clase.

Así pues, el objetivo del Programa es informar sobre la igualdad y equidad de género, no obstante, en su forma metodológica, faltan herramientas que permitan la transversalización del género en los centros educativos para que sea transmitido adecuadamente a los estudiantes. Asimismo, aunque su estructura de trabajo es clara, la participación y compromiso por parte del equipo interdisciplinario y de la dirección no es total ya que intervienen aspectos personales que no permiten llevar a cabo actividades en las que se demuestren las mismas oportunidades para niños y niñas.

**Capítulo V. Estudio de Caso en las escuelas: Pacífica
Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco**

Los resultados del trabajo de campo permiten una aproximación más vivencial al conocimiento de la situación actual del Programa Escuelas para el Cambio, en dos centros educativos que llevan trabajando el tema de equidad e igualdad de género con el Programa desde el 2015 y 2016. De acuerdo con lo anterior, se procede a tomar la información y datos obtenidos con el fin de realizar un análisis crítico de los resultados, con el propósito de identificar aquellas áreas y conceptos que deban fortalecerse en los centros educativos.

Por consiguiente, todo proceso de planificación implica conocer la realidad en torno a la que gira el problema y formular una guía para orientarnos en una dirección que permita organizar los recursos, definir los objetivos y tomar decisiones. Asimismo, el análisis de la información ayuda a tener en cuenta el mayor número de variables posibles y establecer una propuesta, acorde con las necesidades principales del Programa.

5.1 Análisis de la información sobre las comunidades en las que se ubican las escuelas objeto de estudio: Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y Escuela Marcelino García Flamenco

De acuerdo con el objetivo del estudio, se trabajó con dos escuelas de la Dirección Regional San José Central del Ministerio de Educación Pública, Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y Escuela Marcelino García Flamenco, debido al involucramiento y los avances que han tendido en el “Programa Escuelas para el Cambio” según nos informó la encargada del mismo. Además, estas instituciones fueron de las primeras escuelas que implementaron y formaron los grupos responsables para aplicar la metodología del Programa.

5.1.1 Escuela Pacífica Fernández Oreamuno

La Escuela Pacífica Fernández Oreamuno fue de los primeros centros educativos que se incorporaron al Programa, la cual inició en el año 2015. Este Centro, se encuentra ubicado en San José, en el distrito de Hatillo 4: Avenida 42. Así, para el año 2018 tenía un total de 420 estudiantes, 14 administrativos y 20 docentes. Entonces, de acuerdo con el “Plan de Desarrollo Municipal 2017-2020”, este distrito es uno de los más densamente poblados del país, posee un crecimiento

demográfico significativo que ha ocasionado el surgimiento de asentamientos en precarios y urbanizaciones de interés social. (Municipalidad de San José, 2017)

Tabla 4. Porcentajes del estado de las viviendas del distrito de Hatillo según Censo del 2011

Característica	Porcentaje
Viviendas en mal estado	5.9
Viviendas en regular estado	31.5
Viviendas en buen estado	62.7

Fuente: Elaboración propia con base en los datos recabados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Censo 2011”.

Tabla 5. Porcentajes de hogares con carencias en el distrito de Hatillo según el Censo del 2011

Tipo de Carencia	Porcentaje
Albergue digno	5.3
Vida saludable	1.8
Acceso al conocimiento	6.8
Acceso a otros bienes y servicios	5.0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos recabados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Censo 2011”.

De acuerdo con la investigación, este distrito concentra gran cantidad de viviendas de interés social con lotes mínimos, asimismo, posee un alto porcentaje de edificaciones que se encuentran entre malo y muy mal estado. También, posee deficiencias en el abastecimiento y racionamiento del servicio de agua potable, principalmente en época seca, presenta porcentajes altos de deserción escolar. Por tanto, lo anterior se expresa en bajo nivel de aprobación y repitencia en el sistema educativo, o por factores como: bajos ingresos del hogar, poca o nula educación de las familias, desmotivación del estudiantado, entre otras. (Municipalidad de San José, 2017)

Además, con respecto a la inseguridad del distrito, los distritos que se encuentran en las zonas periféricas al casco Central de San José presentan la conformación de bandas que trafican y comercian drogas y en algunas ocasiones estas se enfrentan por los territorios de venta de estupefacientes. (Municipalidad de San José, 2017) También, la actividad predominante es la zona residencial y las urbanizaciones de interés social. (Municipalidad de San José, 2010). Asimismo, cabe resaltar, según la psicóloga de la institución Pacífica Fernández Oreamuno, la creación de la escuela se debió a que muchos estudiantes no eran aceptados en la Escuela 15 de Setiembre por el conflicto entre pandillas donde sus familiares eran parte.

5.1.2 Escuela Marcelino García Flamenco

El segundo centro seleccionado es la Escuela Marcelino García Flamenco, ya que forma parte del Programa desde el 2016 y es la que se encuentra más activa e involucrada, además de que ha creado y estimulado espacios para promover la igualdad de oportunidades. Así, para el año 2018, este centro educativo tenía un total de 418 estudiantes, 8 administrativos y 40 docentes. Por otro lado, este Centro está ubicado en San José, distrito Catedral. Según el “Plan de Desarrollo Municipal 2017-2020”, este distrito es uno de los que poseen mayor cobertura edilicia y es uno de los tres distritos con mayor porcentaje de viviendas desocupadas. (Municipalidad de San José, 2017)

Tabla 6. Porcentajes del estado de las viviendas del distrito de Catedral según Censo del 2011

Característica	Porcentaje
Viviendas en mal estado	7.4
Viviendas en regular estado	29.7
Viviendas en buen estado	62.9

Fuente: Elaboración propia con base en los datos recabados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Censo 2011”.

Tabla 7. Porcentajes de hogares con carencias en el distrito Catedral según el Censo del 2011

Tipo de Carencia	Porcentaje
Albergue digno	7.8
Vida saludable	1.5
Acceso al conocimiento	4.3
Acceso a otros bienes y servicios	3.6

Fuente: Elaboración propia con base en los datos recabados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Censo 2011”.

De acuerdo con los datos mostrados en los cuadros anteriores, el distrito presenta un despoblamiento de actividades y residentes, además, los antiguos barrios de Catedral tienen altos porcentajes en cuanto al mal estado de las viviendas y un marcado déficit habitacional. Esta situación ha ocasionado que el municipio se plantee políticas y acciones para su regeneración y repoblamiento. (Municipalidad de San José, 2017)

Por otra parte, es uno de los cuatro distritos con mayor porcentaje de delitos y con alta percepción de inseguridad, ya que se encuentra en un área de actividades gubernamentales, comerciales y de servicios. Al mismo tiempo, se dan actividades de receptación de artículos robados y ventas ambulantes. (Municipalidad de San José, 2017)

Asimismo, una característica particular de la zona es la gran cantidad de estudiantes provenientes de otros cantones y la gran variedad de espacios de esparcimientos para los ciudadanos como por ejemplo: los teatros, museos y parques para el disfrute de sus habitantes. (Municipalidad de San José, 2017)

Por ende, las características, anteriormente citadas, reflejan las diferencias socioculturales y socioeconómicas que poseen estos dos distritos, y las cuales se deben tener en cuenta para el análisis de los resultados obtenidos. Asimismo, la importancia de analizar estas escuelas radica en conocer cuáles son sus avances cuáles con las áreas que se deben fortalecer, con la finalidad de brindar una

propuesta acorde a las necesidades del “Programa Escuelas para el Cambio” para contribuir a potenciar sus fortalezas y mitigar sus debilidades.

5.2 Trabajo de Campo en los Centros Educativos

En cuanto al trabajo de campo, en primer lugar se aplicaron cuestionarios, tanto al personal docente y administrativo, y se les brindó un tiempo de quince días para contestarlo, con los siguientes propósitos:

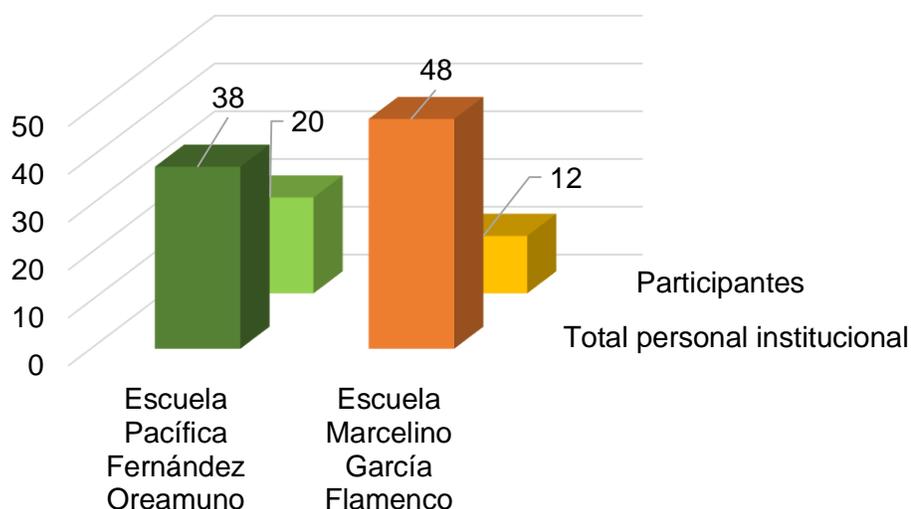
- Conocer la perspectiva del personal docente y administrativo sobre género y el “Programa Escuelas para el Cambio”, para compararlo con lo propuesto por el Programa.
- Analizar la planificación en la ejecución y desarrollo del Programa.

Posteriormente, se realizó un taller con los estudiantes de segundo ciclo, para indagar su conocimiento sobre la perspectiva de género mediante actividades orientadas, según su rango de edad. Luego, se trabajó con veinticuatro estudiantes debido al espacio reducido para realizar las actividades propuestas por lo que las personas participantes fueron previamente escogidas por el personal docente.

5.2.1 Resultados de los cuestionarios aplicados al personal docente y administrativo en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y la Escuela Marcelino García Flamenco

La participación del personal docente y administrativo fue diferente en ambas escuelas. El rango de edades de los participantes fue entre los 25 a 61 años. Entretanto, se tuvo mayor colaboración en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno que en la Marcelino García Flamenco como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Comparación entre el total del personal docente y administrativo de cada Centro Educativo respecto a la cantidad de participantes, 2018



De acuerdo con los resultados, se evidencia que en el caso de la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno hubo mayor participación respecto a la Escuela Marcelino García Flamenco. Cabe resaltar que la primera escuela mencionada fue una de las primeras en incorporar el Programa, tratando de sensibilizar sobre el tema de género al funcionario y funcionaria. Respecto a la segunda escuela, han incorporado dentro de murales con imágenes que representan a toda la población estudiantil. Pero se evidencia el desinterés sobre hablar el tema de género y en especial del Programa.

Percepción de género

En primer lugar, se indagó el concepto que posee el personal sobre el término género. En la Escuela Pacífica las respuestas más recurrente fueron: solo hay masculino y femenino, lo relacionan con la identidad sexual, las formas de conductas asignadas a hombres y mujeres por la sociedad, características o rasgos que diferencian entre lo masculino o femenino. En síntesis, el personal institucional percibe el concepto de género de formas distintas: desde identidad a nivel cultural, formas de conductas, categoría y clasificación basada en el sexo biológicamente

determinado. Por lo tanto, se analiza que la gran mayoría lo categorizan en dos supuestos “géneros” (masculino y femenino), esto demuestra que lo ven como una variable desagregada por sexo y no como una construcción socio-cultural que ha generado una brecha entre ambos sexos, proporcionando más oportunidades y beneficios a uno de ellos.

Asimismo, con respecto a la percepción que posee el personal de la Escuela Marcelino García Flamenco, la gran mayoría lo concibe como aquellas características físicas y comportamientos que diferencian a una mujer de un hombre o viceversa; otros lo definen como “la percepción que posee una persona sobre su sexualidad”, “identidad que se le asigna a un conjunto de animales, cosas o personas clasificándolos en masculino o femenino” y, por último, es “la aceptación de la persona sobre sí mismo”.

De esta manera, es importante resaltar que ambas instituciones educativas poseen interpretaciones erróneas sobre el género. Se evidenció que aquellas construcciones sociales sobre lo que deben de hacer las mujeres y hombres está muy adherido a las percepciones que tienen los participantes sobre el tema. La ausencia de conversatorios y espacios de diálogo que abarquen este tema como la incorporación de la interseccionalidad en donde se visualice la población adulta mayor, discapacitados, extranjeros, raza, etnia, entre otras. Estas capacitaciones tienen que estar vinculadas a un análisis de las experiencias sustantivamente diferentes que pueden vivir las personas en los diferentes ámbitos sociales, económicos y culturales.

Es por ello que, se debe de sensibilizar sobre las realidades latentes en nuestra sociedad y los esfuerzos que se hacen para lograr un mundo integral, con igualdad de oportunidades para sus habitantes. En otras palabras, se requiere aclarar las dudas existentes sobre el tema, eliminar tabúes, con base en la premisa de que los educadores son parte esencial en la formación de las futuras generaciones. Por lo cual, el actualizarse constantemente y recibir capacitaciones al respecto se propicia una sociedad menos estereotipada y con mayor grado de criticidad.

Abordaje del género en el aula

La opinión del personal sobre si consideran importante el abordaje del género en el aula, la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, de forma unánime, indicó que sí es relevante y en necesario “para que se respete en todo ambiente el que hombre y mujer participen de las mismas actividades”, “por todos los mitos, estereotipos y entre otras etiquetas sociales”. Otras razones fueron, que es parte del Programa de Ciencias, en el cual se aclaran conceptos, se respeta los derechos, se disminuyen los estereotipos y se propicia mayor igualdad.

Se evidencia, que el personal de la escuela tiene una perspectiva sobre el tema de género equivocado y ambiguo, ya que lo relacionan solamente al sexo binario y no se profundiza más allá. Un ejemplo de ello, es el punto de vista de la profesora sobre la distinción biológica que hay que hacer entre mujer y hombre, este comentario no representa ninguno de los objetivos del Programa, el cual busca lograr la igualdad y equidad en la población general.

Por otro lado, en la Escuela Marcelino García Flamenco se da un escenario similar a la otra Institución, ya que todos los que participaron señalaron que es importante abarcar el género en el aula para propiciar el respeto y generar en el estudiantado una noción básica del tema. Otros, expresaron que este tema puede ayudar a afianzar la personalidad, determinar el comportamiento del estudiante y recalcar los derechos y deberes del estudiantado.

A pesar que lo considera un tema relevante, lo cierto es que se posee una difusa concepción de género; pero cabe resaltar que en ambos Centro Educativos los funcionarios y funcionarias están anuentes o interesados en recibir información al respecto. Se debe aprovechar la apertura del personal para que cada equipo interdisciplinario consultar los temas de interés e irlos abarcando por medio de afiches, brochures, videos, entre otros.

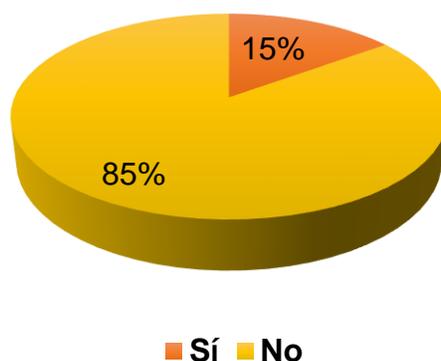
Asimismo, cada centro educativo debe buscar el respeto de los derechos humanos como eje fundamental en la formación del estudiantado, esto se puede

lograr mediante la identificación de aquellas prácticas que encajan con patrones discriminatorios para luego realizar campañas o mensajes evocando al respeto.

Dificultad para trabajar temas sobre el género con el estudiantado

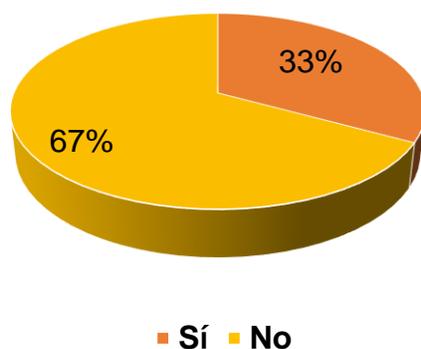
Otro detalle importante de recalcar es la dificultad de desarrollar el tema género con el estudiantado, es por eso que se investigó si es así o lo contrario. Para ello, se presentan dos gráficos con la información recabada en cada una de las instituciones en estudio.

Gráfico 2. Dificultad para trabajar temas sobre el género en el aula según el personal docente y administrativo en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, 2018



De acuerdo con el resultado del gráfico dos, la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno muestra que tres casos indicaron que efectivamente sí se les dificulta desarrollar este tema ya que consideran que no les corresponde en sus lecciones o no saben cómo trabajar la equidad con estudiantes en temprana edad. Las personas restantes manifiestan que no se les dificulta, debido a que realizan actividades donde todos participan en filas mixtas, realizan las labores de limpieza de la clase y generan un ambiente de respeto y tolerancia.

Gráfico 3. Dificultad para trabajar temas sobre el género en el aula según el personal docente y administrativo en la Escuela Marcelino García Flamenco, 2018



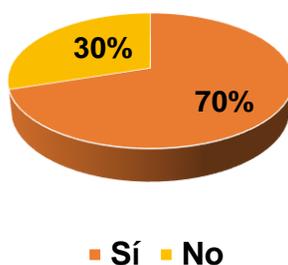
Por otro lado, en la Escuela Marcelino García Flamenco cuatro casos mencionaron que sí es difícil y lo justifican por las edades de los estudiantes, porque tal vez no lo asimilen bien o por la confusión de las familias que lo asocian al debate político nacional por la validez o no de los derechos civiles de las personas con orientación sexual que se apartan de la heterónoma y de los patrones de género binarios: masculino vs femenino, propios del patriarcado. Sin embargo, otros ocho casos restantes indicaron que no se les dificulta ya que logran incluir a los niños en actividades más artísticas y a las niñas en actividades deportivas, debido a que socialmente se les asigna a las mujeres las actividades artísticas y a los hombres las deportivas.

A pesar de que algunos consideran que a cierta edad no es oportuno hablar de ciertos temas, en este caso, el respeto, la igualdad, la equidad, el acceso a los recursos económicos, el ocio, la emancipación, el empoderamiento, entre otros, son aspectos que le conciernen a toda la población. Es por ello también, que se debe conocer las vivencias de cada docente y las inseguridades que les puede generar este tema. El reto para el profesora recae en estar atentos a las complejidades de la discriminación Interseccional para hacerla visible, esto con la finalidad de tomar acciones concretas en donde el estudiantado se están viendo marginado o aislado ya sea por su orientación sexual, discapacidad, etnia, raza, etc.

Actividades que promueven una cultura de equidad e igualdad de género en el aula

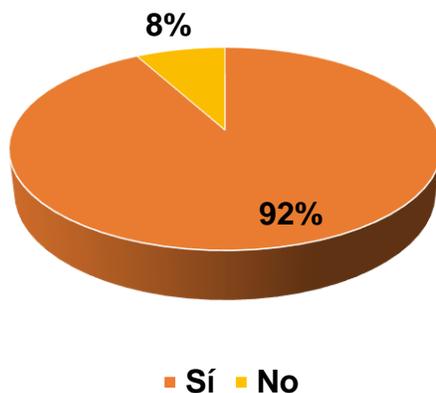
Por otra parte, con respecto a que si el personal realiza y/o promueve actividades de equidad e igualdad de género en el aula, en los siguientes gráficos se expone la información de cada escuela participante.

Gráfico 4. Actividades que promueven una cultura de equidad e igualdad de género en el aula según el personal docente y administrativo en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, 2018



Por un lado, una gran mayoría de los participantes promueve actividades que buscan la equidad e igualdad de género y solamente seis personas indicaron lo contrario. No obstante, es interesante observar este tipo de comportamientos en un centro educativo en donde se pretende formar una ciudadanía y, en el cual, el personal docente es el que posee injerencia en su formación.

Gráfico 5. Actividades que promueven una cultura de equidad e igualdad de género en el aula en la Escuela Marcelino García Flamenco, 2018



Asimismo, de acuerdo con el resultado del gráfico anterior, la Escuela Marcelino García Flamenco solamente indicó que una persona no realiza actividades que promueven la equidad e igualdad, mientras que el restante sí las implementa en el aula mediante la formación de grupos mixtos, asignación de roles no tradicionales en actividades artísticas y deportivas, mediante conversatorios sobre el tema, los gobiernos estudiantiles y directivas estudiantiles son paritarias. Por consiguiente, estos pequeños cambios propician una nueva mentalidad en el estudiantado y les brinda mayor apertura en las diferentes actividades institucionales.

Actividades que se promueven para la participación estudiantil dentro y fuera del aula

En cuanto a la realización de diversas actividades, la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno promueve actividades artísticas como teatro, bailes grupales, música, actividades deportivas mixtas, competencias, juegos y con lo que respecta al aseo del aula, lo enfocan como una responsabilidad general. Asimismo, asignan grupos mixtos y paritarios para los trabajos grupales, exposiciones en clase, participación mixta para conformar gobiernos estudiantiles y directivas de clase y, de esta manera, cumplan con los requisitos de paridad.

Por otra parte, en el centro educativo Marcelino García Flamenco también conforman grupos mixtos, asignan roles no tradicionales en actividades artísticas y deportivas, abren espacios para conversatorios sobre el tema. Además, los gobiernos estudiantiles y directivas son paritarios. Por consiguiente, estos pequeños cambios propician una nueva mentalidad en el estudiantado y les brinda mayor apertura en las diferentes actividades institucionales.

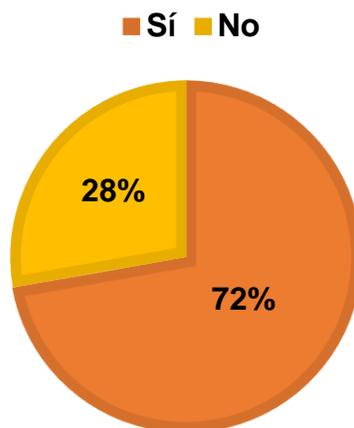
Por tanto, como se evidencia, trabajar el tema de género no es fácil y una escuela no es una excepción, pero aun cuando no se tiene el conocimiento pertinente para abarcarlo ni las herramientas idóneas, pequeños esfuerzos como hacer filas mixtas, motivar a los niños a participar en el baile y a las niñas en actividades deportivas como el fútbol, es un inicio para realizar grandes cambios a

largo plazo. Cuando se trabaja la perspectiva de género, lo que se busca es integrar a toda la población en actividades, en este caso, actividades escolares, que se vean representado el estudiantado y tomar en cuenta al estudiantado de cualquier representación.

¿Existe un ambiente de equidad e igualdad de género en la Institución?

A continuación, los gráficos muestran los resultados obtenidos de las respuestas brindadas por los docentes y el personal administrativo de ambas escuelas con respecto a la pregunta de que si consideran que en la institución existe un ambiente de equidad e igualdad de género.

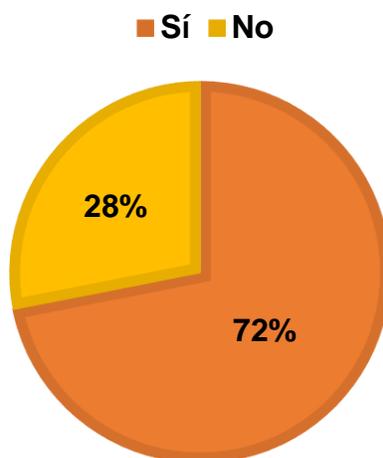
Gráfico 6. Opinión: ¿Existe un ambiente de igualdad y equidad de género en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno?



Para efectos de este estudio es necesario conocer la perspectiva de los docentes y personal administrativo con respecto al ambiente en el que trabajan para comprender el contexto social en el cual interactúan, con el fin de comprender como el tema de género forma parte de la vida estudiantil. Evidentemente, es un tema controversial debido a que se involucran creencias religiosas y culturales como factores influyentes a lo hora de opinar al respecto y en el momento de poner la temática en práctica en los salones de clase.

Así, de acuerdo con los resultados obtenidos en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, el 28% no considera que exista un ambiente de igualdad de género en la Institución, aun cuando sea un porcentaje menor, evidencia que al Programa le falta mucho más alcance y trabajo para lograr disminuir la desigualdad de género en los centros educativos del país, como lo muestra este centro educativo. Además, este aspecto se evidencia en los comentarios entre compañeros de trabajo y los docentes al expresar que no buscan involucrar a los estudiantes en actividades artísticas o a las jóvenes en equipos deportivos, o simplemente educarlos en términos de respeto y tolerancia.

Gráfico 7. Opinión: ¿Existe un ambiente de igualdad y equidad de género en la Escuela Marcelino García Flamenco?



Por otra parte, en la Escuela Marcelino García Flamenco el 28% de los entrevistados representa un tercio del personal que considera que no se da un verdadero espacio de igualdad y equidad; al igual que el centro educativo anterior, por consiguiente, el alcance del Programa en ambos centros educativos es poco o nulo. Por lo tanto, de acuerdo con ese porcentaje, queda mucho trabajo por realizar y se debe fortalecer las actuales funciones para lograr un mayor impacto y crear un ambiente de igualdad para todas las personas. Por ello, alcanzar esos aspectos garantiza un ejemplo al estudiantado que demuestra que todas las personas deben ser tratadas con igualdad y equidad y poder convivir en un ambiente de respeto y tolerancia.

Propuestas para fortalecer la equidad e igualdad de género en la Institución

Entretanto, para lograr fortalecer la igualdad de género, la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno propone diversas actividades que pueden mejorar ese objetivo, entre ellas:

- Capacitaciones.
- Actualización del personal docente.
- Divulgación de información.
- Talleres educativos.
- Mayor concienciación.
- Procesos de sensibilización al personal con el fin de empezar a romper paradigmas.

Por otro lado, la Escuela Marcelino García Flamenco expresa que para fortalecer la igualdad de género, debe involucrarse a los discentes en charlas e incorporarlo en actividades que socialmente han sido asignadas al sexo opuesto. A diferencia del otro centro educativo en estudio, las propuestas fueron más guiadas al estudiantado.

Sin embargo, estas propuestas reconocen la necesidad de trabajar el tema con los docentes previamente para fortalecer el conocimiento y proporcionarles herramientas que puedan utilizar durante el proceso educativo. Es decir, cómo abarcar los temas y cómo aplicarlos en las aulas. Además, es importante un acercamiento de los docentes al Programa Escuelas para el Cambio, ya que hay un vacío evidente que se ve reflejado en las respuestas dadas en los cuestionarios.

También, esto demuestra que hay espacio para crecer y mejorar dentro de la metodología del Programa, y las propuestas planteadas anteriormente son muy acertadas para fortalecerlo. Por otro lado, esto demuestra la necesidad de invertir más tiempo y recursos con el fin de expandir el papel del Programa dentro de las escuelas y la enseñanza en las aulas de estudio.

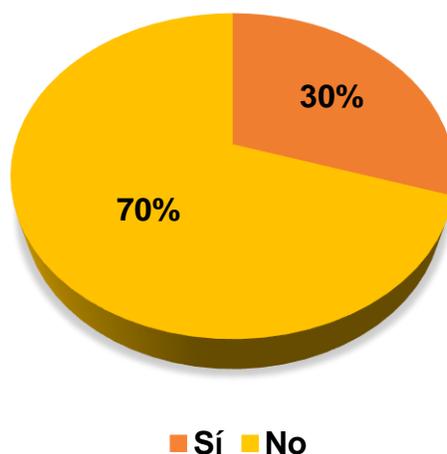
A continuación se muestran los resultados de las preguntas del cuestionario las cuales fueron guiadas directamente hacia el Programa Escuelas para el Cambio,

con el fin de conocer qué tan importante es el papel del Programa en los centros educativos en estudio. Asimismo, determinar qué herramientas, avances y limitaciones han obtenido durante la implementación del Programa, aspectos que permitirán enriquecer la propuesta final.

Conocimiento del personal docente y administrativo con respecto al Programa Escuelas para el Cambio

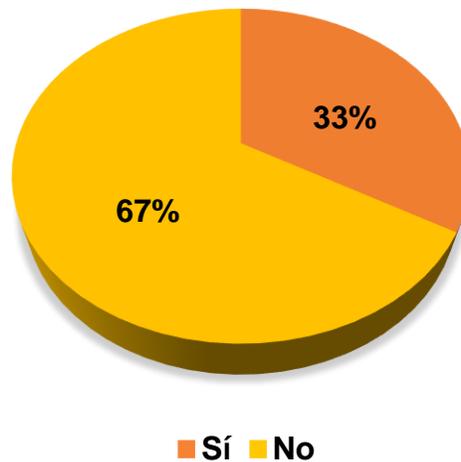
Los gráficos siguientes muestran los resultados con respecto a la pregunta relacionada al conocimiento que poseen o no del Programa Escuelas para el Cambio.

Gráfico 8. Conocimiento sobre el Programa Escuelas para el Cambio según la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno



De acuerdo con los resultados, se evidencia el 70% de los casos no tienen conocimiento sobre la existencia del “Programa Escuelas para el Cambio” debido a la falta de capacitaciones, talleres, videos a los cuales no han tenido acceso (30%), lo que significa un dato preocupante. Así pues, se une a los resultados anteriores que demuestran que no existe un ambiente de igualdad donde los estudiantes compartan y aprendan sobre el respeto hacia todas las personas. Por consiguiente, el Programa debe fortalecer su presencia en de los centros educativos y procurar que los docentes tengan el material necesario para ponerlo en práctica.

Gráfico 9. Conocimiento sobre el Programa Escuelas para el Cambio según la Escuela Marcelino García Flamenco



Así también, el personal de la Escuela Marcelino Garcia Flamenco, en su mayoría, no tiene conocimiento del Programa, situación que muestra la falta de difusión, apropiación y cambios. Esta realidad acontece a que no se están realizando las capacitaciones a los docentes dirigidos por el personal interdisciplinario, la falta de comunicación dificulta el acceso al material que facilita el Programa para trabajar con el estudiantado.

Este tipo de metodología adoptada, evidencia la recarga de trabajo para algunos docentes y no se toman en cuenta los cambios que viven algunas instituciones con el personal de dirección, movimientos internos, entre otros; lo cual repercute en la transmisión del conocimiento horizontal como el apoyo institucional.

Herramientas brindadas por el Programa Escuelas para el Cambio

Como se pudo evidenciar anteriormente, el desconocimiento del Programa por parte del cuerpo docente y administrativo, en dicho interrogante solo se menciona que en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno se tuvo una capacitación de 40 horas con el INAMU y respecto al otro centro educativo en estudio, no se obtuvo respuesta alguna.

Este hecho también evidencia que la manera de transmitir la información del Programa no ha alcanzado la meta propuesta, por lo que se debe de ejecutar nuevas herramientas que respondan a las necesidades actuales de cada centro educativo. Buscando así, que todo el personal se involucre con el Programa y se facilite el acceso al material virtual.

Avances logrados por el Programa Escuelas para el Cambio

De acuerdo con el criterio del personal de la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, entre los avances más importantes que ha tenido el Programa, se rescatan los siguientes aspectos:

- Disminución en la discriminación.
- Concientización respecto a la equidad e igualdad de género.
- Lenguaje inclusivo por el equipo interdisciplinario.
- Desmitificación del concepto de género por parte de una minoría de docentes.

Asimismo, según el personal, a pesar de que falta una mayor difusión y promoción del Programa, en la Escuela Marcelino García Flamenco se han evidenciado avances como:

- El cambio de mentalidad de algunos estudiantes y en algunos padres de familia.
- Se ha propiciado una actitud de respeto e igualdad.
- Se han eliminado mitos y se ha creado conciencia al docente al momento de transmitir el conocimiento.

Sin embargo, aún hay trabajo por realizar y la clave es buscar maneras fáciles de hacerlo, para que el docente pueda implementarlo y ponerlo en práctica dentro del centro educativo, con el objetivo para que el estudiantado comprenda que son iguales los unos de los otros y que pueden participar de las actividades sin importar sus características, además, que se sientan cómodos personalmente y

puedan expresar su creatividad, imaginación, así como potencializar sus capacidades.

Limitaciones del Programa Escuelas para el Cambio

En primer lugar, en cuanto a las limitaciones que tiene el Programa en los centros educativos es importante considerar el desconocimiento de la existencia del Programa Escuelas para el Cambio en las escuelas y puede obedecer a que el personal docente en el MEP sufre cambios o movimientos año tras año y las direcciones administrativas son rotativas. Precisamente, en el último caso, una de las limitaciones del estudio fue el cambio de personal administrativo, por lo que hubo que explicar tanto el objetivo de la investigación y como el Programa.

Entre las limitaciones principales que mencionaron en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, se encuentran las siguientes:

- No hay capacitaciones para docentes con respecto al tema.
- No hay suficiente material didáctico para aplicar los conceptos en clase.
- Poca apertura sobre el tema de género de parte del docente.
- Resistencia al tema y el poco alcance que hay fuera de la escuela, ya que en los hogares no conversan sobre el tema y la familia no implementa los valores.

Por otro lado, la Escuela Marcelino García Flamenco contempló los siguientes aspectos:

- El tiempo es limitado para poder aplicar más estrategias de difusión al estudiantado.
- El seguimiento al Programa no es constante.

Por tanto, identificar las limitaciones del Programa permite generar una propuesta más objetiva de proporcionarle al docente mayores recursos con qué trabajar y, saber cómo abarcar los temas en clase. Es decir, sabrá como marcar la diferencia en el salón o fuera de este, con aspectos mínimos como la utilización de imágenes apropiadas (niños con flores y niñas con instrumentos científicos).

Sin embargo, debido a la temática, habrá personas que no estén de acuerdo y se opongan a aplicar los términos o generar cambio en el ambiente estudiantil. Asimismo la realización de este cuestionario nos mostró que no es suficiente con hablar sobre género, es trabajar tomando en cuenta todos los grupos de personas que existen, desde su raza, étnica, discapacidad, descendencia, orientación sexual, identidad de género o sexo. Que todos se vean representados y se incorpore en los análisis de la situación actual de cada centro educativo, trabajar con interseccionalidad.

5.2.2 Análisis de los cuestionarios aplicados en las Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y Escuela Marcelino García Flamenco

De acuerdo con el objetivo del cuestionario, se hizo en procura de obtener información sobre aspectos importantes del Programa en los centros educativos en estudio, específicamente la percepción del personal administrativo y docentes. Por lo tanto, es necesario analizar la información obtenida para compararla con el contenido del Programa en el punto 4.4 y así buscar áreas de mejora y fortalecimiento para establecer propuestas y determinar si se trabaja con perspectiva de género.

Por lo tanto, este instrumento permitió identificar los vacíos que tiene el Programa, aquellos aspectos que hace falta trabajar en los centros educativos y la guía que se debe ofrecer al equipo interdisciplinario encargado de transmitir la información. Sin embargo, aunque es un Programa encaminado a un objetivo, con base en las respuestas obtenidas se vislumbra la necesidad de enfocarse, sobre todo, en lo que respecta a las limitaciones y establecer prioridades a partir de ellas.

Por ende, se debe iniciar desde un plano general y esencial, que si se busca trabajar por una sociedad con equidad e igualdad de género que contribuya a acabar con el sistema patriarcal y fomente los derechos humanos, y para comenzar la tarea es necesario comprender y manejar el concepto de género. Por consiguiente, hablar de este tema es incluir diferentes perspectivas y englobar diversas identidades de género, que se construyen y autoconstruyen y son mucho

más amplias de las que supone el sistema binario y patriarcal, que prescribe lo qué es masculino y femenino.

Por tanto, cuando se analizan los datos obtenidos del cuestionario, cabe subrayar que aún la mayoría de docentes y personal administrativo relacionan el género con la construcción social del masculino y femenino.

Por un lado, uno de los conceptos más cercanos de acuerdo con lo que propone el Programa es el siguiente: “Conjunto de características sociales, culturales, psicológicas asignadas a las personas en formas diferenciadas de acuerdo al sexo”, ya que es más amplio y no lo encasilla en dos categorías, cabe destacar; que cuando se habla de igualdad y equidad hacia todas las personas, son características superadoras del patriarcado.

Asimismo, el desafío del Programa consiste en que el personal docente, encargado de mediar el proceso de enseñanza-aprendizaje, entienda y se comprometa en la lucha cotidiana por la equidad e igualdad de género. Es decir, lo que supone hablar de los atributos que se construyen a partir de las diferencias biológicas e identitarias, que no son meramente físicas ni individuales, sino que engloban un conjunto de desigualdades y factores económicos, sociales, psicológicos, eróticos, jurídicos, políticos y culturales, que influyen sobre la organización de la sociedad, concepto antes mencionado en el marco teórico. Por lo tanto, el manejo adecuado del concepto permite guiar las acciones, para lograr lo propuesto e incentivar la participación de todo el estudiantado.

También, para alcanzar la transformación social en procura de la igualdad y equidad de género, se debe dejar de concebir el género como un tópico de características físicas, una distinción entre sexos o confundirlo con identidad sexual o autoestima. Por ello, el término género no puede ser utilizado como sinónimo de mujer o como una medida técnica, mucho menos como una simple variable, sino más bien supone ser consciente de la necesidad de superar el sistema sexo-género del Patriarcado hacia uno que brinde respeto hacia los derechos humanos de las personas, sin importar el género, ya que este es una categoría de análisis compleja.

En efecto, aun cuando declaren que lo consideran relevante, lo cierto es que las y los entrevistados poseen una vaga concepción de género. Sin embargo, este hecho permite considerar que existe cierta apertura y sensibilidad, pero escasa o nula formación o simplemente porque es un tema de moda, “políticamente correcto”.

Entonces, según lo anterior, para realizar estos cambios sociales se necesita tomar una postura de empoderamiento y ser un agente activo en la igualdad y equidad de género. Ciertamente, debido al sistema patriarcal que toma el control de la sociedad que impregna la dinámica en los hogares y áreas de trabajo, aún queda mucho por qué trabajar. Pero, si se quiere una sociedad más justa en donde se posean las mismas oportunidades y libertades se necesita un cambio profundo, iniciando desde la educación primaria, para dar continuidad en el nivel de secundaria.

Es decir, la formación educativa es sustancial para formar una sociedad crítica, analítica, fuerte y consiente. Por ende, es de suma importancia trabajar desde temprana edad este tema, con actividades para la niñez, para fomentar la conciencia, igualdad de oportunidades, equidad, tolerancia y así poder hablar sobre el machismo y el respeto hacia las personas. Además, si se busca romper con estereotipos y etiquetas sociales, como se mencionó en el cuestionario, se deben explicar, en primer lugar, los conceptos básicos en las aulas, romper el ideal de ver la igualdad y la equidad de género como una moda, sino como un aspecto fundamental para lograr la misma igualdad de oportunidades sin importar si se es mujer, hombre, parte de la comunidad LGTBIQ, etnia, clase social, entre otros.

Entonces, el tema de género no debe ser intimidante, tiene sus desafíos como cualquier otro tema social como la pobreza, la educación sexual, entre otros. Pero, sin duda alguna, no es imposible y es responsabilidad de todas las personas y, desde luego, el Programa es una herramienta válida para ser aplicada en las escuelas. Por ello, aunque algunas personas mencionaran que no es un tema que les corresponde trabajar, esto no tiene justificación, pues es imperativo enseñarle a una niña que tiene las mismas oportunidades que un niño, que ambas personas

pueden desenvolverse con igualdad y equidad en cualquier asignatura y espacio escolar.

Sin embargo, aunque el Programa tiene sus alcances significativos, como se ha visto en el capítulo cuatro, hay un impacto positivo, pero como todo programa institucional hay espacios de mejora con el propósito de alcanzar objetivos a largo plazo y que se planifiquen con perspectiva de género. Por lo consiguiente, enfocarse en las limitaciones establecidas por los cuestionarios y el Programa mismo, permite encaminar los esfuerzos.

También, entre los agravantes que impiden lograr los objetivos están el sistema patriarcal, el arraigo del triple rol de la mujer, las creencias religiosas, entre otras. A pesar de ello, se debe generar un ambiente de equidad e igualdad de género que garantice la igualdad de oportunidades tanto a la mujer como al hombre, a la persona con discapacidad, etc.

A pesar del hecho de que una sola persona considere que en la escuela no existe igualdad de oportunidades entre géneros, indica que aún hay que fortalecer el Programa, porque es necesario que mentes jóvenes empiecen a crear su propio criterio y opinión con respecto al papel y al rol de todas las personas en la sociedad.

Entretanto, es importante destacar que el MEP es de las instituciones donde el 71.5% del personal docente y administrativo está conformada por una fuerza laboral femenina. Sin embargo, los puestos administrativos relevantes están mayormente dirigidos por hombres, aunque el porcentaje de hombres en puestos administrativos es menor con 33,5% y las mujeres con un 66,5%, los hombres en puestos de docencia solo representan el 28,2%, por ende, el hombre tiene proporcionalmente más peso en puestos administrativos o de dirección. (Ramírez, 2019).

Precisamente, si esta Institución concentra, a nivel nacional, una gran fuerza laboral conformado por mujeres, es imprescindible lograr un ambiente laboral que esté lejos de conductas sexistas y discriminatorias con el fin de darle igualdad de oportunidades a las mujeres para que alcancen su crecimiento profesional.

Además, no se debe olvidar que “Por primera vez en la historia del capitalismo, las mujeres constituyen, aproximadamente, el 47% de la fuerza laboral, sin que hayan dejado de ser las principales responsables del trabajo gratuito de reproducción que se realiza en los hogares individuales...”(D’Atri y Murillo, 2019).

Por otro lado, la política de igualdad y equidad de género brinda herramientas legales, de sustento, educativas, que apunten a detener la discriminación. Por ello, han sido casi siempre formuladas en términos de acceso de las mujeres con iguales recursos que los hombres, presuponiendo que su acceso a la educación y la capacitación laboral les posibilitarán aumentar sus oportunidades de empleo, representación y acción política, lo que les dará una posición igualitaria que hasta hoy poseen los hombres en la sociedad.

Pero, el problema radica en que los factores que impiden la igualdad formal se transforme en equidad real, no significa que hombres y mujeres deben ser tratados como idénticos, sino que el ejercicio de sus derechos no dependa de su sexo. Por lo que, un principio ético consiste en aplicar medidas y/o acciones a favor de los derechos humanos.

Por lo tanto, es necesario abrir espacios de diálogo y aprendizaje de cara a los nuevos retos que atañen a las escuelas y al ambiente socioeconómico en el que se encuentran los centros educativos. Por ello, la juventud debe procurar en su adultez valores de respeto y tolerancia hacia otras persona sin importar su sexo, género, clase social, etnia, orientación sexual o discapacidad.

Asimismo, se debe rescatar del estudio de campo un factor importante: el personal docente en ambas escuelas no está familiarizado con el Programa Escuelas para el Cambio, por consiguiente, la mayoría no conoce el objetivo primordial del Programa. Por ello, impera la necesidad de transmitir, facilitar, capacitar y ofrecer los recursos necesarios para que en los centros educativos se trabaje la equidad e igualdad de género, para crear un impacto mayor con respecto a este tema y al mismo tiempo, fortalecer el Programa.

Por consiguiente, el mayor reto que presenta el Programa es cómo trabajar el tema de género fuera del centro educativo, sobre todo, en el hogar, ya que puede llegar a influenciar positiva o negativamente a la persona joven. Así pues, todo el trabajo realizado en clase puede ser truncado, en la medida en que la familia no ponga en práctica el conocimiento adquirido del tema, sea por falta de interés o porque le resta importancia. Entonces, este detalle está fuera del control del Programa, sin embargo, un aspecto en lo que se puede trabajar es en la manera de cómo llevar lo visto en clase para ponerlo en práctica en el hogar y la comunidad.

Por otra parte, Al Programa le falta ofrecer, a los centros educativos y a las Direcciones Regionales, ideas y propuestas de actividades que pueden realizar dentro y fuera de las aulas con sus estudiantes, por ejemplo, incluirlo en actos cívicos, actividades deportivas o artísticas ya que este aspecto puede facilitar al equipo interdisciplinario su manera de guiar sus dimensiones con estrategias más puntuales y actividades ya establecidas. Asimismo, debido a que la edad puede ser una limitación, estas herramientas guiadas a temprana edad son idóneas para lograr dicho alcance.

Entonces, de acuerdo con el análisis de los cuestionarios, falta mayor acompañamiento a las Direcciones Regionales y centros educativos. Actualmente, se realiza un método de evaluación por medio de un cuestionario que se aplica una vez al año al equipo interdisciplinario de cada centro educativo, para que, con los resultados obtenidos, identifiquen los obstáculos y limitaciones para plantear nuevas dimensiones y estrategias de trabajo. Por consiguiente, es preciso crear una nueva ruta de trabajo y buscar dimensiones encaminadas a trabajar esos temas y ofrecer el material necesario para hacerlo, sin embargo, faltan más recursos financieros y humanos para garantizar mayor cobertura a nivel nacional.

5.2.3 Descripción de los talleres realizados con el estudiantado en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y la Escuela Marcelino García Flamenco

En el siguiente apartado se explica el taller realizado en ambas escuelas en estudio, tanto sus reacciones, comportamientos como sus respuestas de cada dinámica realizada. Entretanto, el taller consistió en realizar cuatro actividades: una

introductorias y tres dinámicas relacionadas con el tema de género. Asimismo, ambos talleres tuvieron una duración de una hora y media y se contó con la participación de los siguientes participantes:

- Cuatro niñas y cuatro niños de cuarto grado.
- Cuatro niñas y cuatro niños de quinto grado.
- Cuatro niñas y cuatro niños de sexto grado.

Cabe mencionar que se tomó la decisión de trabajar con un grupo pequeño, pero equitativo entre mujeres y hombres, además, se tomó en cuenta la participación de diferentes grupos de edades. Así también, por conveniencia, solo se trabajó con Segundo Ciclo, con la idea de crear un diálogo con el estudiantado sobre el tema de género e identificar realmente qué aspectos se deben fortalecer o cuáles eliminar en los salones de clase.

El taller se desarrolló a través de las siguientes actividades:

1. Dinámica rompe hielo.
2. Vamos a dibujar.
3. Formando nuevas fuerzas.
4. El trabajo para todos y todas.

Por tanto, se explicará en qué consistió cada actividad y sus resultados en cada una de las escuelas. Sin embargo, para efectos de este estudio solo se explicarán las tres actividades relacionadas con el tema de investigación.

Dinámica rompe hielo

Esta actividad consistió en romper el hielo entre estudiantes ya que eran de diversos niveles del Segundo Ciclo, no se conocían muchos de ellos. En primer lugar, se les dio un papel y un lápiz, en él debían escribir el nombre de una persona que coincidiera con la fecha de cumpleaños, el mismo mes, el color favorito, práctica de un deporte, el mismo nombre y que tuviera una mascota.

Vamos a dibujar

- **Objetivo de la actividad:**

Analizar las características socialmente asignadas a las mujeres y a los hombres.

- **Descripción:**

Para esta actividad se formaron cinco grupos con cuatro integrantes. A cada grupo se le repartió una cartulina y unos marcadores con el objetivo de que dibujaran a una mujer y un hombre de acuerdo con el comportamiento y sus actitudes y, además, debían escribir tres características que ellos consideraran importantes de cada sexo.

Luego, finalizado el tiempo establecido, se realizó un círculo para que los diferentes grupos mostraran sus creaciones. Posteriormente, una vez que los grupos hayan terminado de exponer se les formuló las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Les pareció difícil dibujar al hombre y a la mujer? ¿Con cuál de los dos se sintieron más cómodos dibujar?
- ✓ ¿Creen que las características que expusieron en el dibujo se puede aplicar para hombres y mujeres?
- ✓ ¿Conoce alguna mujer que posea las características que le asignaron al hombre (fuerza) y viceversa (hombre, sensible)?

Formando nuevas fuerzas

- **Objetivos de la actividad:**

- Incentivar el trabajo en equipo para lograr encontrar todas las bolas de colores escondidas y colocarlas en las cajas seleccionadas en el tiempo destinado.
- Reflexionar sobre la desigualdad de oportunidades que existe entre los hombres y las mujeres en diferentes aspectos de la vida cotidiana.

- **Descripción:**

Para desarrollar esta actividad se ocuparon dos cajas y 100 pelotas divididas en seis colores. Luego, se dividió el grupo en dos subgrupos que debían participar

en equipo para lograr llenar las cajas ubicadas frente del salón, con un tiempo máximo de cinco minutos y las pelotas estaban escondidas y esparcidas a lo largo del salón. Un grupo debía llenar la caja #1 y depositar las pelotas azules, rojas, amarillas y anaranjadas, entretanto, el otro grupo debía llenar la caja #2 con las pelotas verdes y moradas.

Precisamente, como se nota, un grupo tenía más oportunidad de llenar una caja de pelotas en comparación con el otro grupo, lo cual es injusto. Luego de la actividad, el estudiantado debía contestar una serie de preguntas y explicar lo que cada caja representaba para cada uno. En otras palabras, llegar a la conclusión de que la caja #1 representa la cantidad de oportunidades que tienen los hombres en la vida, es por eso que en esa caja se depositaron cuatro colores de pelotas, donde cada una representaba una oportunidad: trabajo, salario, trabajo del hogar, educación, puestos gerenciales, deportes, entre otros. Entretanto, la caja #2 representaba la cantidad de oportunidades que tienen las mujeres, debido a que históricamente la mujer vive en condiciones desiguales a pesar de que ha luchado por sus derechos y oportunidades, por eso se depositaron únicamente dos colores de pelotas.

De acuerdo con el objetivo de la actividad, se les preguntaron los siguientes aspectos:

- ✓ ¿Notan alguna diferencia entre una caja y la otra? ¿Cuál está más llena que la otra?
- ✓ ¿Por qué creen que la caja que dice “oportunidades en la vida para los hombres” está más llena que la caja que dice “oportunidades en la vida para las mujeres”?
- ✓ ¿Por qué creen que ocurre eso?
- ✓ ¿Cómo los hace sentir, según lo que se explicó anteriormente saber que se deben enfrentar a una vida donde el hombre tiene ventaja sobre la mujer bajo las mismas condiciones? Y ¿Qué harían para cambiar eso?

El trabajo para todos y todas

- **Objetivo de la actividad:**

Comprender que un trabajo o profesión no tiene género, ya que cada persona posee capacidades y habilidades para realizarlo.

- **Descripción:**

El campo laboral siempre ha sido determinado de acuerdo con el sexo de la persona, entonces, en una sociedad machista se espera que una mujer realice los trabajos de limpieza y los hombres los trabajos de alta gerencia.

Tradicionalmente, se han estipulado diversas profesiones y trabajos, como por ejemplo:

1. Docente, Piloto, Personal de limpieza, Fisioterapeuta, Terapeuta de lenguaje, Dentista, Oficinista, Chef, Artista, Astronauta, Albañil, Cineasta, Comerciante, Periodista y Policía.

Es decir, existen dos imágenes por profesión o trabajo, de una mujer o de un hombre. El propósito de la actividad es que el niño busque la imagen que representa a esa profesión o trabajo, por ejemplo piloto, observar ver si el niño toma al hombre piloto o la mujer piloto, o inclusive a ambos. Luego, todos los participante podrán responder a las siguientes preguntas: ¿Ese trabajo lo puede realizar personas de otro sexo?, ¿Nos cuesta pensar que ese trabajo lo pueda realizar otras personas?, ¿Por qué?

Finalmente, se culmina la actividad con narraciones sobre la historia de varias personas que desafiaron los estereotipos de género, con el fin de inspirar a la niñez a ser lo que desean ser y no lo que la sociedad les ha impuesto como opción.

5.2.4 Análisis de los talleres en las Escuelas Pacífica Fernández Oreamuno y Escuela Marcelino García Flamenco

En el siguiente análisis realizado con algunos estudiantes de ambas escuelas se ahondó el tema de género, para conocer la percepción que ellas y ellos tienen por medio de actividades desarrolladas en el taller. Asimismo, se brindó un espacio

de propuestas para crear un ambiente más equitativo y con oportunidades. Precisamente, el por qué se realizó esta actividad responde al fin último del Programa, el cual, debe propiciar una sociedad más justa y equitativa donde todas las personas puedan tener acceso a los mismos servicios.

Por tanto, analizar el alcance que hasta ahora ha tenido en el estudiantado, puede brindar un escenario de oportunidades para mejorar y contemplar realidades propias de cada comunidad educativa. Entonces, como parte esencial de la Planificación y propulsores de cambio se debe prestar atención al contexto, a la realidad propia de cada lugar, para así proponer acciones transformadoras a mediano y a largo plazo.

Asimismo, de acuerdo con la aptitud percibida por el estudiantado ante el tema, se mostraron interesados y opinaron respecto al papel de la mujer y el hombre según su realidad, y cómo también se ve influido en el ambiente social en que se desenvuelven la niñez. Y, en relación con el análisis previo sobre el contexto sociocultural de cada escuela, se tuvo un mayor desafío al trabajar con la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, debido a que el estudiantado no seguía las reglas que ellos mismos propusieron al inicio del taller, lo cual dificultó el intercambio de opiniones asertivas entre los participantes.

También, cabe resaltar que cuando se ingresó el estudiantado de la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno a la biblioteca, donde se realizó la actividad, se agruparon en dos inmediatamente, por un lado las mujeres y por otro los varones. Además, comenzaron a hacer algunos comentarios aludiendo superioridad por parte de los hombres hacia las mujeres.

Por otro lado, se observó muy poco trabajo en equipo y “bullying” hacia otros compañeros en el momento de realizar los grupos de trabajo. Así también, se evidenció que la mayoría de los varones en el taller tenían características de superioridad hacia las mujeres, lo que demuestra una reproducción de la conducta machista basada en el patriarcado; esto a través de las reproducciones de subordinación de las mujeres con respecto a los hombres.

También, se notó una reproducción de estereotipos sociales en torno a las características que cumple un hombre y una mujer en la sociedad como por ejemplo: los hombres son más fuertes, pueden trabajar en cualquier cosa, las mujeres son sensibles y amorosas. Es decir, las características socialmente asignadas a cada sexo se siguen traspasando entre las generaciones, esto resalta una necesidad de ahondar más el tema de género en clases para poder construir sociedades más igualitarias y respetuosas.

Por otra parte, cuando se solicitó al estudiantado dibujar a una mujer y un hombre se mostró cierta resistencia, especialmente si al estudiante le tocaba dibujar el sexo opuesto. Asimismo, resaltaron que la mujer puede tener características del hombre, pero no viceversa, ya que consideran que los hombres no pueden ser sensibles ni amables. Además, en ciertos casos, los dibujos de la mujer fueron muy explícitos, al desnudo, con sus partes íntimas, pero no fue el mismo caso para los hombres, estos sí fueron dibujados con vestimenta.

También, en el momento de compartir sus opiniones con respecto a sus dibujos y el de sus compañeros fue un desafío, ya que se les dificultaba comentar al respecto. Luego, se les solicitó que opinaran sobre la cantidad de oportunidades que posee el hombre versus a la mujer y cuáles serían acciones o soluciones que propondrían para erradicar este comportamiento, no hubo ningún comentario.

A saber, este detalle se trabajó con participantes que debían igualar el número de bolas en cada caja. Pero, cuándo debían encontrar la solución ninguno opinó al respecto, entretanto, se puede interpretar que socialmente el papel de ambos sexos está muy marcado. Por tanto, no poseen conocimiento de cómo podrían ser parte de un cambio, que debería empezar en el hogar. En consecuencia, se tuvo que plantear ideas sobre de cómo podrían garantizar equidad e igualdad de oportunidades. Por ejemplo: colaborar con el oficio en el hogar, aprender a cocinar, lavar la ropa, respetar a las personas con sus diferencias por sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidades y limitaciones, clase social, etnia, nacionalidad, en otras, así como lograr una comunidad de respeto y tolerancia entre las personas.

Además, de acuerdo con el avance del taller, el estudiantado evidenció mayor interés ya que se mostraron más atentos y anuentes a participar. Asimismo, cuando se comentó sobre las profesiones, muchos acordaron no estar de acuerdo con la existencia de la inequidad y desigualdad de oportunidades en la sociedad. Por ende, cuando se habló de profesiones u ocupaciones reconocieron que tanto hombres y mujeres pueden ejercer cualquier profesión y desafiar el estereotipo laboral.

Sin embargo, la respuesta hacia el taller en ambas escuelas fue muy diferente, el estudiantado de la Escuela Marcelino García Flamenco fue más dinámico, participativo y estuvo más involucrado con la temática; algunos conocían previamente del tema. También, durante las actividades se trabajó en equipo, donde colaboraron y aportaron ideas.

Así, en cuanto a los dibujos y los comentarios expresados se evidenció una mejor apertura a la equidad e igualdad de género, además, de que contemplaron emociones y características físicas. Y, además, el grupo mostró una actitud sobresaliente ya que cuando un participante emitía un comentario machista, otra lo confrontaba y daba su punto de vista siempre en un ambiente de respeto.

Además, el grupo concluyó que si una mujer puede ser sensible, también el hombre tiene derecho a serlo, lo mismo sobre el papel de liderazgo de la mujer en el hogar como cabeza de la familia, lo cual lo que se conoce como el triple rol de la mujer en la sociedad, desde jóvenes se les enseña, pero este debe valorarse, comprender la importancia que tiene la mujer dentro y fuera del hogar.

También, otra característica de este centro educativo fue que delegaban responsabilidades para lograr terminar a tiempo la actividad. Por lo tanto, hubo buena comunicación y un espacio de respeto para compartir sus ideas. Asimismo, en cuanto a los roles socialmente asignados a cada sexo, el grupo de estudiantes mencionó ejemplos de cómo pueden colaborar para lograr equidad e igualdad de género: ayudar con las labores del hogar, aprender a hacer su propia comida y algunas niñas mencionaron su interés de formar parte de equipo de fútbol de la Institución.

Así pues, aunado al interés de las niñas, los niños mencionaron que iban a incentivar a que las niñas jugaran fútbol con ellos y se hiciera un equipo mixto, como una manera de mostrar sus emociones sin temor a ser humillados o señalados como débiles, indiferentemente del sexo. Al igual que lo externado por el estudiantado de la Escuela Pacífica Fernández, se mostraron en desacuerdo con la inequidad y desigualdad que persiste todavía en la sociedad, aunque en este centro educativo la experiencia mostro un comportamiento más guiado por el sistema patriarcal, donde los niños tomaban el control de la actividad, no dejaban que los demás hablarán y llevo más tiempo tomar el control del grupo para lograr el objetivo de la actividad. Además, este grupo reflejó empatía y un notable interés durante las discusiones, acción que permitió conocer mejor su perspectiva hacía el tema.

Otra peculiaridad mostrada fue la concepción del estudiante sobre algunas profesiones, cuando alguno lo relacionaba a un sexo en específico, otro compañero recalca que ambos tenían la capacidad de realizarlo adecuadamente como por ejemplo una mujer policía o mujer taxista; inclusive, estaban de acuerdo en seguir sus sueños en cuanto a la profesión deseada sin importarles lo que la sociedad estipulaba para ambos sexos.

En síntesis, ambos talleres evidenciaron diferentes realidades y percepciones de género de acuerdo con el entorno en que se desenvuelven ambas comunidades, por ejemplo, en la escuela ubicada en Hatillo se observó cierta cohibición y/o desconocimiento para hablar de género. Entretanto, esta situación puede ser por estar en una zona vulnerable y con restricciones económicas. Lamentablemente, se observaron comportamientos de violencia de un grupo de niños hacia otro, baja autoestima y pesimismo, contrario al otro centro en estudio donde prevaleció un espacio de respeto y de cooperación.

También, parte esencial de la planificación es conocer las necesidades de cada lugar en donde se desea realizar un trabajo, situación que se evidenció durante la realización de este taller, a pesar de que ambas escuelas cuentan con la misma información, esto no significa que sea el adecuado para cada una. Por lo que, las personas encargadas de cada centro educativo deben tomar en cuenta el entorno

para guiar sus actividades de acuerdo con la realidad de la zona, analizar las discriminaciones que se enfrentan en la zona ya ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

Por tanto, con base en las experiencias logradas a través del taller, en la escuela Pacífica Fernández Oreamuno se necesita trabajar con mayor seriedad y ahínco el tema de género con el estudiantado, además, contar con el apoyo del cuerpo docente para que en sus aulas se puedan realizar actividades alusivas al tema y que propicien la reflexión. Por último, cabe destacar que el estudiantado de la Escuela Marcelino García Monge logró mayor comunicación e intercambio de ideas y experiencias, se mostraron interesados y expusieron alternativas de cómo garantizar la igualdad y equidad de oportunidades en el centro educativo.

Capítulo VI. Propuesta en procura de fortalecer la aplicación, ejecución y seguimiento del “Programa Escuelas para el Cambio” en la Dirección Regional San José Central y escuelas, incorporando la perspectiva de género en su planificación

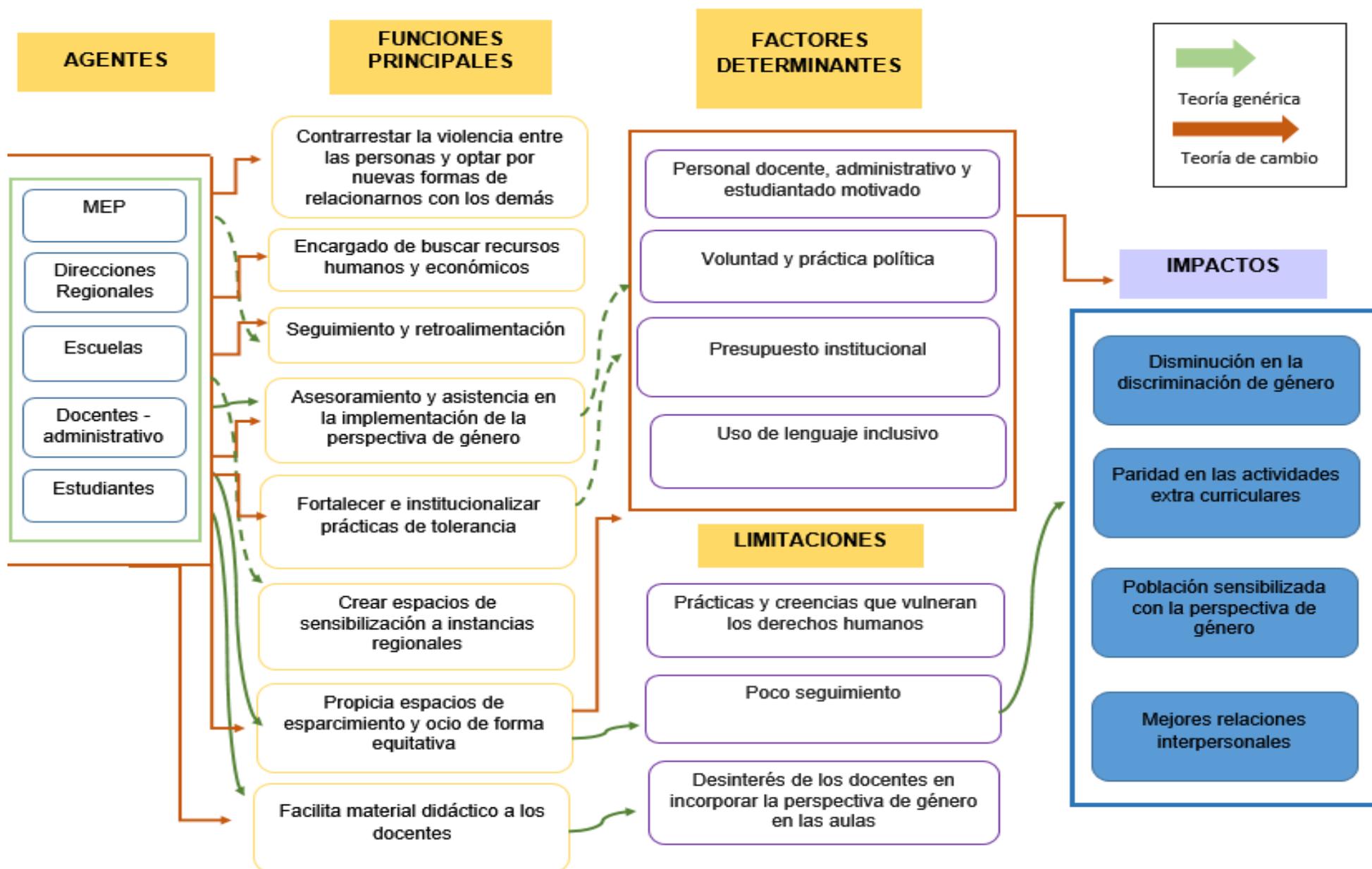
Capítulo VI. Propuesta en procura de fortalecer la ejecución y seguimiento del Programa Escuelas para el Cambio en la Dirección Regional San José Central y escuelas, incorporando la perspectiva de género en su planificación

En el siguiente capítulo se plantean una serie de propuestas que buscan fortalecer la ejecución y seguimiento del Programa Escuelas para el Cambio. Primeramente, se procede a elaborar una Teoría del Cambio, la cual permite visualizar la ejecución actual del programa; para luego proponer alternativas de fortalecimiento.

6.1 Teoría de Cambio del Programa Escuelas para el Cambio

Según Rogers (2014) esta teoría “explica cómo se entiende que las actividades produzcan una serie de resultados que contribuyen a lograr los impactos finales previstos.” pág. 1.

Figura 4. Teoría de cambio



De acuerdo con lo anterior, el Programa cuenta con cuatro agentes esenciales para su aplicación, ellos son el MEP, Dirección Regional San José Central, las instituciones educativas donde se está ejecutando el Programa en esta investigación, específicamente la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y la Escuela Marcelino García Flamenco y, por último, los docentes quienes transmiten el conocimiento.

Entretanto, de acuerdo con la figura 4, la teoría genérica hace referencia a cómo se está desarrollando el Programa en la actualidad, destacada con verde claro, además, muestra líneas discontinuadas, que a pesar de que se está realizando, también deben mejorarse, por último, los cambios que se proponen en la Teoría, son aquellos que están marcados con color anaranjado.

Asimismo, entre las funciones principales del Programa está brindar un seguimiento y retroalimentación a las escuelas para conocer sus necesidades así como la manera de encontrar soluciones que permitan alcanzar mejores resultados. Sin embargo, en la actualidad, existe un asesoramiento y asistencia documental para el equipo interdisciplinario de cada escuela donde se comparte información sobre cómo abordar el género.

A pesar de la creación de espacios de sensibilización a nivel regional, por parte del enlace nacional, solo se realiza una vez al año, lo que no permite un constante mapeo situacional de cómo se está desarrollando el Programa en cada región. Por consiguiente, esto repercute en la respuesta a los nuevos desafíos que como sociedad debemos solventar, uno de ellos es la perspectiva de género. Cabe destacar, que a pesar de la facilidad para obtener material didáctico en la plataforma digital, únicamente pueden ingresar las personas del equipo interdisciplinario.

Así también, se necesita personal comprometido con el Programa para asegurarse que todo el material didáctico llegue a manos de todos los docentes y así lo puedan aplicar adecuadamente en las aulas, así como la posibilidad de que comprenda la historia que engloba el término género. Entretanto, entre las limitantes que enfrenta la realización del Programa están principalmente la voluntad política, la asignación de recursos humanos y el aspecto económico.

También, otras limitantes que se presentan son las concepciones erróneas sobre el término género porque ha dificultado su aplicación, los cambios institucionales, los docentes no muestran interés en trabajar este tema y no tienen herramientas para desarrollarlo adecuadamente en el aula, y esto repercute en el impacto, debido a que se traduce en la disparidad en algunas actividades extra curriculares como deportes que se facilitan en el centro educativo.

No obstante, debido a este aspecto, se presentan una serie de propuestas que buscan fortalecer su aplicación, ejecución y captación de recursos para que los impactos sean los esperados según los objetivos planteados. Para ello, es preciso que todos los agentes relacionados estén comprometidos y se apropien del mismo para verlo traducidos en cambios y/o impactos.

Asimismo, es importante realizar una lista de prioridades por centro educativo de los aspectos por abordar durante el año que respondan a las funciones principales, como por ejemplo: realizar actividades de sensibilización sobre el género, forma asertiva de comunicarse, respetar a las personas con alguna discapacidad y orientación sexual, entre otras. Precisamente, una actividad que le confiere exclusivamente al MEP es buscar recursos humanos y económicos para ampliar la cantidad de escuelas y poder llegar a las zonas más alejadas de la GAM.

Entretanto, el seguimiento debe ser constante y debe evaluar su aplicación al menos dos veces al año para subsanar aquellas debilidades que se puedan presentar, así como escuchar ideas y/o propuestas de mejora para lograr los objetivos planteados por cada centro educativo. Además, debe haber un acompañamiento para el cuerpo docente durante la implementación de la perspectiva de género, ya sea: asesoramiento de cada equipo interdisciplinario, material didáctico, capacitaciones, videos para compartir en las aulas, etc.

Por otro lado, se debe reflejar un cambio institucional donde se propicie espacios a favor de la igualdad y equidad de género por medio de campañas estudiantiles y actividades extra curriculares. Sin embargo, para llevar a cabo las actividades mencionadas es fundamental la voluntad política en la asignación de recursos, además, deben establecerse espacios de capacitación a los padres de familia sobre la perspectiva

de género, el Programa requiere que el MEP le asigne un presupuesto que cubra las necesidades y demandas de los centros educativos y propiciar el uso del lenguaje inclusivo como parte del día a día y, por tanto, se pueda culminar con el logro de los impactos planteados.

Finalmente, como un detalle histórico, cabe recordar que durante el gobierno de Solís Rivera se implementaron por primera vez políticas integrales para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres de forma sostenida, asimismo, en el quehacer educativo nacional.

6.2 Propuesta de fortalecimiento para el Programa Escuelas para el Cambio

Las propuestas de ejecución y seguimiento se establecieron según las limitaciones que tiene el Programa Escuelas para el Cambio mencionadas en el capítulo cuatro y fueron analizadas en el capítulo cinco, específicamente aquellos factores que constantemente eran mencionados como una limitación o debilidad del proceso para trabajar el enfoque de género en los centros educativos, por ende, las propuestas van dirigidas al Programa y a los centros educativos. Además, del cómo trabajar la perspectiva de género dentro de la planificación del Programa, que permita contribuir en la mejora de los procesos y la participación de todas las personas.

6.2.1 Propuestas para el Programa

Propuesta 1: Incorporar más recursos humanos al departamento encargado del Programa, para ampliar la cobertura y fortalecer su participación en los centros educativos

Debido a que el Programa cuenta con recursos limitados, se necesita brindar una partida presupuestaria que contemple las necesidades que presentan los centros educativos para efecto de ampliarlo a lo largo y ancho del país, es por ello que se propone, al menos dos personas más. De esta manera, se puede brindar una asistencia más activa, prestar atención a los requerimientos y/o limitaciones que se presentan en las instituciones educativas, así como posibilitar un enlace más participativo con las diferentes Direcciones Regionales del país y que se encargue del seguimiento.

Asimismo, al tomar en cuenta que el MEP es una de las instituciones del Estado más robusta, con potencial para generar cambios y una transformación a nivel social, se necesita contar con personal idóneo que vele por los avances del Programa. Por tanto, a pesar de la gran labor que se hace, se requiere más personal para instruir en el conocimiento y ejecución del Programa, con el fin de evidenciar el cumplimiento de los objetivos; y lo más importante, propiciar una sociedad consciente y proactiva para impulsar cambios con perspectiva de género en su entorno.

Acciones:

- Incorporar en los Ejes del Plan de Acción el presupuesto para el Programa, en el cual se cubran sus necesidades y se someta a valoración anual.
- Asignar más personal especializado en temas de género, para apoyar con capacitaciones y asistencia continua a corto, mediano y largo plazo en los centros educativos.
- Crear una plataforma de comunicación permanente con las Direcciones Regionales para conocer sus avances y restricciones, con el fin de asegurar un efectivo seguimiento.

Tabla 8. Propuesta de responsabilidades a cargo del personal del Programa

Personal del Programa	Responsabilidades	Lista de Capacitaciones por realizar según encargado
Enlace Nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar la plataforma digital con material didáctico e informativo que permita realizar actividades en las aulas. • Crear material didáctico y teórico, en el cual estén reflejadas todas las personas, incluyendo: etnia, raza, sexo, orientación sexual, discapacidad, entre otros. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Ser el contacto del Programa con otras instituciones para realizar capacitaciones y llevar a cabo actividades a los equipos interdisciplinarios. • Llevar seguimiento general del Programa en todo el país. • Buscar material para actualizar la plataforma. • Generar el plan de trabajo anual para los centros educativos. 	
Enlace de las direcciones regionales	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de encargados en cada dirección regional. • Compartir información sobre el Programa y metodología de trabajo. • Facilitar una guía de seguimiento de cada centro educativo según las dimensiones del Programa • Dar seguimiento y asistencia a los encargados del Programa en las direcciones regionales. • Asegurar las capacitaciones a los encargados. 	
Enlace de los centros educativos	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones al personal del centro educativo. • Alianzas con otras instituciones para que realicen las capacitaciones y brinden material. • Brindar asistencia directa al equipo interdisciplinario de los centros educativos. • Explicar el plan de trabajo del Programa al equipo y encargados. 	

Propuesta 2: Promover pasantías para estudiantes universitarios a fin de que aporten nuevas ideas al Programa y tengan un acercamiento al ámbito laboral de la educación pública

Entonces, como ya se mencionó, una necesidad actual del Programa es el recurso humano. Por ello, la apertura de pasantías propiciaría la creación de nuevas ideas y

métodos de ejecución del Programa. Por tanto, esto se puede promover a través de convenios o enlaces con universidades públicas, que brinde al estudiantado universitario un acercamiento al mundo laboral en el MEP, en la perspectiva de contribuir como un agente de cambio.

Acciones:

- Crear alianzas MEP-Universidades para dar sustento a las pasantías sugeridas para el Programa.
- Promocionar las pasantías por medio de afiches y en redes sociales.
- Estimular la participación de diversidad étnica en el estudiantado universitario para aplicar a las pasantías.
- Establecer dos fechas precisas para la recepción de documentos de los potenciales pasantes.
- Motivar al pasante en el aporte de nuevas ideas para el fortalecimiento del Programa.

Tabla 9. Propuesta sobre control y seguimiento de Pasantes

Pasantes	Facilitador con	Lista de responsabilidades	Periodo de pasantía	Trabajo pendiente
	Enlace Nacional			
	Direcciones Regionales			
	Centros educativos			

De acuerdo con lo que muestra el cuadro anterior, se puede visualizar un orden y control de la necesidad de pasantes y en qué área se pueden trabajar y contribuir con asistencia. De esta forma, se permite aprovechar la mano de obra en donde más se necesite y de esta forma dar más soporte a los centros educativos y direcciones regionales con material didáctico y brindando seguimiento. Asimismo, se tiene presente el periodo de pasantía para asignar responsabilidades y que éstas no se vean detenidas o incompletas, para ello hay un cuadro de trabajo pendiente para que nada quede sin terminar.

Propuesta 3: Brindar al personal docente acceso a la plataforma virtual, mediante la cual se compartan documentos relacionados con la perspectiva género y su aplicación en las aulas

De acuerdo con lo planteado anteriormente, es necesario facilitar una plataforma virtual suministrada por la Dirección Regional al equipo docente, que contemple material didáctico, actividades que brinden herramientas y recursos, a fin de trabajar la perspectiva género. Por tanto, esto facilita trabajar en conjunto entre todas las personas docentes y un espacio de apoyo, en donde cada personal pueda expresarse como también compartir sus experiencias con los demás.

Además, se recomienda realizar capacitaciones, al menos una al año, lo que permita al personal docente tener los conocimientos y herramientas necesarias para aplicar de manera oportuna e idónea la perspectiva de género en su cotidianidad.

Acciones:

- Brindar acceso al personal docente a una plataforma virtual, agrupada por Dirección Regional respectiva.
- Ofrecer material actualizada, por lo menos una vez por semana.
- Promover espacios de retroalimentación entre el personal docente.
- Buscar instituciones u organizaciones que apoyen las capacitaciones en las áreas de interseccionalidad.

Tabla 10. Propuesta de control de capacitaciones a los centros educativos

Centro educativos	Tema de la capacitación de interés	Capacitaciones completas	Capacitaciones pendientes	Responsables de la capacitación	Fecha de la capacitación

El cuadro anterior permite realizar una lista de los centros educativos, para corroborar si se realizó la capacitación o hizo falta algún tema por abordar. Asimismo, esta acción permite llevar un control al día de las capacitaciones para así lograr la meta de brindar el apoyo a todos los centros educativos que forman parte del Programa.

Propuesta 4: Realizar una inducción al personal de dirección con respecto al Programa, como sus alcances, retos y dimensiones por trabajar

Una limitación identificada en la investigación, particularmente en el caso la escuela Pacífica Fernández Oreamuno, consistió en el cambio del personal de dirección. Por ello, cuando llega otra persona a ocupar el cargo de dirección suele ocurrir que desconocen del Programa, situación que interfiere con la ejecución y seguimiento del Programa.

Entonces, debido a lo mencionado, se recomienda al MEP organizar una reunión anual o una difusión electrónica de información al personal a cargo del Programa en las direcciones regionales, para que ellos sean enlaces directos con los centros educativos. Asimismo, estas entidades serían las encargadas de transmitir la información a cada centro educativo que tenga algún cambio.

Acciones:

- Realizar una reunión con el personal a cargo del Programa de la Dirección Regional, donde se expongan las funciones, metodología y dimensiones por trabajar.
- La Dirección Regional coordinará con los centros educativos el día de la reunión.
- Así también, se recomienda llevar un control de las instituciones educativas que ha recibido la inducción y promover una comunicación asertiva entre ambas entidades.

Tabla 11. Indicadores de seguimiento por entidad

Funciones	Cantidad de inducciones realizadas	Cambios de personal por institución	Objetivos por trabajar anualmente	Acciones por incorporar en el Programa	Alcances logrados
MEP					

Propuesta 5. Promover el uso del lenguaje inclusivo

Se debe instruir en el uso de un lenguaje inclusivo, en el marco de propiciar una cultura de reflexión y crítica a los estereotipos históricamente reproducidos, para propiciar espacios de igualdad y equidad.

Acciones:

- Brindar un manual del uso de lenguaje inclusivo dirigido al personal del MEP.
- Utilizar el lenguaje inclusivo en documentos oficiales del MEP y en los instrumentos de evaluación.
- Facilitar documentos, para el estudiantado en donde se refleje este tipo de lenguaje y éstos lo puedan aplicar.

Figura 5. Aspectos por considerar en la promoción del lenguaje inclusivo

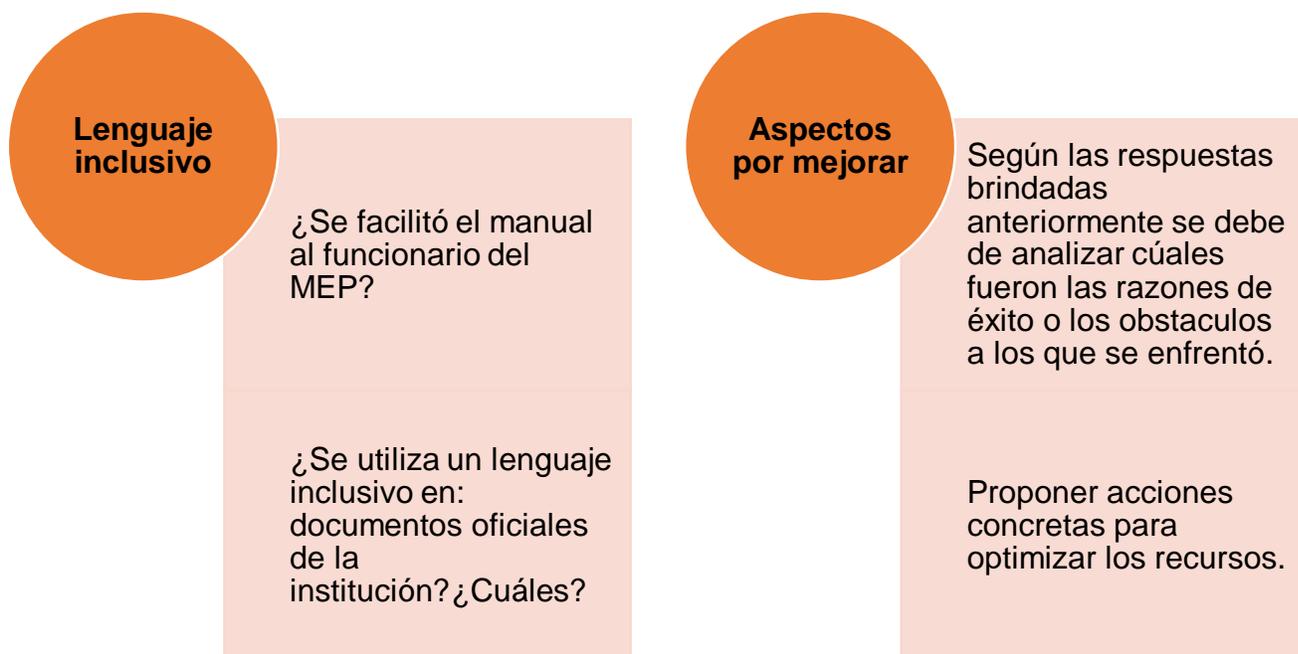


Tabla 12. Indicadores sobre el uso del lenguaje inclusivo

Cantidad de referencia facilitada por el MEP con lenguaje inclusivo	Cantidad de docentes que incorporan el lenguaje inclusivo en el aula

Propuesta 6. Establecer indicadores anuales para medir los avances y limitaciones a los que se ha enfrentado el Programa

Diseñar una propuesta que facilite efectuar los procesos de seguimiento, lo que permitirá mejorar los procesos de administración y gestión del Programa. Por ello, a partir de los cuestionarios de seguimiento que actualmente se realizan, se recomienda analizar la información obtenida, por medio de indicadores de género, aplicando un instrumento destinado a medir los efectos del Programa en la situación actual de las comunidades educativas.

Asimismo, por medio de los indicadores se identifican puntualmente aquellas áreas que deben fortalecerse, temas nuevos que se pueden trabajar y los alcances que ha tenido el Programa, ya que los indicadores son elementos importantes dentro de la planificación de un programa, ya que miden el cumplimiento de objetivos, resultados y logros obtenidos.

Acciones:

- Definir objetivos a nivel nacional a partir de las dimensiones.
- Crear indicadores de género, para realizar un seguimiento y análisis de la información inclusivo, midiendo el impacto, alcance y oportunidades del Programa en los centros educativos.
- Realizar un análisis con perspectiva de género a partir de los indicadores que consideren una valoración cuantitativa y cualitativa. El análisis cuantitativo puede suministrar información sobre lo que está pasando en los centros educativos. Por otro lado, el análisis cualitativo puede explicar el cómo están ocurriendo las acciones y el por qué se están dando de esa manera.

- Impulsar un trabajo con perspectiva de género en la ejecución y seguimiento del Programa.

Tabla 13. Indicadores de seguimiento dirigido a las Escuelas

Indicador	Sí	No	Observaciones
Paridad de sexo en la formación de los Gobiernos Estudiantiles			
El uso de los espacios escolares es accesible para todo el estudiantado			
El acceso a los recursos didácticos es equitativo para el personal docente			
Se cuenta con infraestructura que cumpla con la Ley 7600			
Se respeta la diversidad sexual			
Existe la paridad de sexo en las actividades extra curriculares			
Existen estudiantes con descendencia indígena			
Existe una base de datos sobre la deserción estudiantil segregado por área de estudio			
Se conoce la situación económica de las familias del estudiantado			
Existe una base de datos sobre el estudiantado segregado por sexo, edad, lugar de habitación, entre otros			

Propuesta 7. Establecer una reunión anual con el equipo interdisciplinario de cada centro educativo por Dirección Regional.

Para que el Programa trabaje con una perspectiva de género e interseccionalidad, es necesario medir también las acciones del personal docente involucrados en el proceso. Por ello, se propone aplicar un cuestionario al profesorado al finalizar el periodo lectivo, con el objetivo de conocer las fortalezas y retos que el personal docente ha enfrentado durante el año al trabajar la temática de género.

Por tanto, este cuestionario puede ser valorado por el equipo interdisciplinario con el propósito de que realice un análisis de la situación actual en la institución y el mismo sea compartido con la Dirección Regional correspondiente. De esta forma, las direcciones regionales puedan formar parte del seguimiento y brindar asistencia a las instituciones.

Acciones:

- Formación y sensibilización de los actores en tema de interseccionalidad y género.
- Aplicar un segundo cuestionario a docentes y personal administrativo de los centros educativos que forman parte del Programa.
- Realizar un análisis de la información obtenida e identificar áreas de fortalecimiento, para trabajar la equidad e igualdad de género entre colegas y que sea transmitido al estudiantado.
- Involucrar a los hombres docentes en las conversaciones y actividades con perspectiva de género, debido a siempre se le da la voz a la mujer en primera instancia y no se toma en cuenta la opinión de los hombres.
- Remitir los resultados obtenidos a la Dirección Regional, con el fin de identificar aquellos temas que se puedan abordar en las capacitaciones.

Propuesta para los Centros Educativos

Propuesta 8: El equipo interdisciplinario analice la realidad específica de cada centro educativo y su contexto social, económico y cultural

Debido a que cada centro educativo presenta realidades sociales diferentes, es esencial conocer el contexto que lo rodea, con el fin de identificar aquellas necesidades específicas que se deberán trabajar anualmente. Primeramente, lo ideal sería que el equipo interdisciplinario sea paritario, es decir, que este conformado por la misma cantidad de hombres y mujeres. Es por ello, que se propone al equipo interdisciplinario completar la siguiente tabla con los aspectos más relevantes, para luego tomar las decisiones pertinentes.

Tabla 14. Diagnóstico para los Centros Educativos

Eje temático	Información	Observación
Caracterización de la comunidad		
Situación socioeconómica de la población		
Tipos de actividades culturales y deportivas		
Oferta de servicios		
Cantidad de estudiantes desagregada por sexo		
Cantidad de estudiantes con descendencia indígena		
Cantidad de estudiantes con algún tipo de discapacidad		
Nivel educativo de las familias		

Tasa de deserción estudiantil por área de estudio		
Cantidad de estudiantes desagregada por identidad de género		
Cantidad de estudiantes con becas desagregados por sexo		
Nivel de conocimiento sobre la perspectiva de género		
Participación del personal en el Programa		
Oportunidades y acciones de mejora institucional		
Recursos dirigidos al Programa		

Acciones:

- Recolección y tabulación de los datos obtenidos.
- Efectuar un pequeño diagnóstico, que permita comprender como se desenvuelve el centro educativo, para conocer las características y necesidades de la comunidad
- Identificar las necesidades que presenta en su entorno el centro educativo.
- Involucrar al equipo interdisciplinario para completar la tabla.
- Realizar una reunión en donde se exponga los datos recabados.

Propuesta 9: Establecer objetivos específicos a nivel anual, con el fin de fortalecer las necesidades identificadas en el diagnóstico inicial de los centros educativos

Esta propuesta va dirigida a los centros educativos con el propósito de que puedan mejorar su actual plan de trabajo y de esta manera, trabajar aquellas limitaciones que mostró el diagnóstico. En primera instancia, se propone abarcar las siguientes

interrogantes: QUÉ, CÓMO y QUIÉN ejecutan. Entonces, como se puede observar en la tabla nueve, las variables QUÉ se responden por medio de las dimensiones y objetivos, el CÓMO mediante las actividades, indicadores, recursos y cronograma; por último, el QUIÉN se indica por los responsables.

Inclusive, se recomienda, que cada escuela priorice tres dimensiones por trabajar durante el año y de acuerdo con ello, complete los datos de la tabla. Lo anterior se sugiere debido a que actualmente se trabaja a partir de las dimensiones indicadas en el capítulo IV, punto 4.4.5.2.

De manera que, a partir de los resultados del diagnóstico, se deben establecer objetivos, acciones estratégicas, actividades, indicadores, tiempo, recursos y seguimiento. Por tanto, se considera necesario precisar objetivos específicos congruentes con las dimensiones definidas. Así pues, se pueden orientar mejor los esfuerzos y lograr un impacto en el estudiantado.

Figura 6. Elementos de la planificación



Acciones:

- Definir objetivos específicos a partir de los resultados del diagnóstico.
- Formular los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

- A partir de los objetivos precisar acciones estratégicas y actividades que se puedan realizar en lo cultural, deportivo y cívico, fuera y dentro del aula.
- Definir indicadores de las actividades, que permitan orientar al centro educativo a fin de alcanzar las metas e ir midiendo sus alcances.
- A partir del cronograma de actividades, se sugiere al equipo interdisciplinario establecer las personas responsables de llevar a cabo las actividades.
- Ofrecer una capacitación a todo el personal de la escuela, en donde se abarque los objetivos y alcances del Programa.
- Guías para el personal docente y administrativo sobre cómo trabajar con el estudiantado la igualdad y equidad de género, para mayor facilidad y participación.

Tabla 15. Propuesta de ejecución y seguimiento para los Centros Educativos

Dimensiones	Objetivos	Actividades	Indicadores	Recursos	Cronograma	Responsables	Seguimiento
1.							
2.							
3.							

Propuesta 10. Formular objetivos a corto, mediano y largo plazo de los alcances que se desean obtener el centro educativo del Programa

Esta propuesta pretende aportar una herramienta de seguimiento de lo que se desea alcanzar por medio del Programa en el centro educativo. De esta manera contempla las dimensiones por trabajar en cada escuela, los objetivos para cumplirlas y los recursos con los que cuenta durante su implementación.

Por ello, se recomienda que los equipos interdisciplinarios sean quienes completen la tabla nueve, debido a que son el personal que conoce a fondo las necesidades y limitaciones del centro. Esta herramienta, va a estar ligada con el diagnóstico previo y debe realizar una retroalimentación cada seis meses sobre el trabajo ejecutado hasta ese momento.

Acciones:

- Formular objetivos claros y alcanzables para el centro educativo.
- Crear un método de seguimiento para los cinco años del proceso del Programa en un centro educativo, por medio de preguntas y observaciones.
- Establecer las dimensiones y objetivos que se buscan trabajar para los cinco años.

Tabla 16. Cuadro de seguimiento de objetivos para los centros educativos

Características	Corto Plazo (1 año)	Mediano Plazo (3 años)	Largo Plazo (5 años)
Dimensiones	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Objetivos	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Recursos			
Observaciones			

Tabla 17. Propuesta Final para el Programa Escuelas para el Cambio

El siguiente cuadro presenta la propuesta final para el Programa Escuelas para el Cambio en donde se integran las características principales de cada una de las diez propuestas establecidas anteriormente, esto con el propósito de crear una guía para el Programa y facilitar la aplicación de cada una de las propuestas.

Tiempo		Semestre 1	Semestre 2	Semestre 3	Semestre 4	Semestre 5	Semestre 6
Tareas	Objetivos anuales						
	Cantidad de pasantes						
	Responsable						
	Cantidad de capacitaciones realizadas en las Direcciones Regionales						
	Cantidad de capacitaciones realizadas en los centros educativos						

	Cantidad de instituciones con cambios administrativos						
	Uso de lenguaje inclusivo						
	Capacitaciones completas						
	Capacitaciones pendientes						
	Alcances						
	Desafíos						

Capítulo V II. Conclusiones y Recomendaciones

7.1 Conclusiones

De acuerdo a la información y los análisis realizados se procede a redactar las conclusiones de acuerdo a los objetivos específicos planteados en la investigación. Como agentes de cambio es necesario estar actualizados y responder a las demandas y/o necesidades del mundo actual; para así lograr una sociedad más justa, con visión crítica y apoderada de su entorno.

- **Contactos exitosos:** El MEP nos facilitó la información oportuna y orientó en cómo ellos transversalizan el género dentro de la planificación, específicamente por medio del Programa. Por ende, hubo una comunicación asertiva con las diferentes instituciones y, a través del objeto de estudio se logró comprender la realidad de cada centro educativo. Por ejemplo, la apertura a reuniones con el enlace nacional del Programa permitió obtener información de primera mano por medio de las evaluaciones que se realizan anualmente de los centros educativos.

Asimismo, hubo un acercamiento con la encargada del Programa de la Dirección Regional San José Central quien nos explicó cómo se trabaja con los centros educativos y brindó los contactos de las instituciones educativas; facilitando así el acceso a la población final del objeto de estudio. Por último, ambas escuelas, a pesar de los cambios administrativos de una de ellas, esto no fue un impedimento para continuar con la aplicación de los talleres y cuestionarios.

- **Planificación institucional:** El Programa responde a una Política Nacional e institucional; además, cuenta con acciones que involucran a la perspectiva género pero carece de un proceso sistemático, continuo y participativo, ya que solo se involucra al equipo interdisciplinario. Por tanto, no se están incorporando a todos los funcionarios, ni tampoco se está realizando un trabajo en conjunto por lo que el Programa se desconoce, además, no tiene ni el involucramiento ni la participación del personal docente.
- **Perspectiva de género en la planificación:** El Programa tiene la carencia del uso de la perspectiva de género en la planificación ya que no considera las diferentes realidades y problemáticas de cada centro educativo por lo que su plan es general, por tanto, con el apoyo del cuerpo docente y administrativo se debe

realizar un análisis de las necesidades que se desean abordar durante el año. Para ello se le debe brindar herramientas sobre cómo trabajar el género, tanto a nivel del centro educativo como en las aulas.

- **Cambio de gobierno:** Hubo incertidumbre sobre qué iba a pasar con el Programa debido al cambio de gobierno de Solís Rivera a Alvarado Quesada, esto porque hubo escepticismo sobre los temas que se relacionan con el género y sexualidad por parte de las familias costarricenses. Por ende, en los primeros meses del año 2018 del nuevo gobierno el Programa tuvo una pausa en las capacitaciones donde se iban a incluir a más centros educativos, sin embargo, siguió con su Plan anual.

A continuación se brindan conclusiones detalladas según los objetivos específicos de la investigación:

7.1.1. Describir la transversalización de la perspectiva de género en la planificación del Programa Escuelas para el Cambio.

Se concluye conforme a los resultados obtenidos en el capítulo IV lo siguiente:

1. El MEP, por medio de una Política institucional, sí trabaja el género entre las personas que lo integran, para luego por medio de Plan de Acción, específicamente en el objetivo del Eje 3, se crea un Programa destinado a promover la igualdad y equidad de género en los centros educativos en donde se necesita un apoyo incondicional del personal docente y administrativo. Pero, cabe resaltar, que no hay una aplicación de la perspectiva de género en la planificación, ya que el Programa promueve el conocimiento del tema de género, no lo transversaliza en su planificación.
2. El Programa trabaja el tema de género más no la perspectiva género, esto debido a que carece de una manera integral la visibilización de cada realidad del entorno que viven los centros educativos. Por lo que se considera un gran esfuerzo por parte del MEP el abordaje a la sensibilización sobre el tema de género. Asimismo, el Programa no trabaja con un análisis interseccional, pero este plantea que no debemos entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga sino como una que produce experiencias sustantivas diferentes.

3. La Dirección Regional San José Central carece de un rol activo dentro del Programa y no tiene una planificación como guía para el desarrollo del mismo en los centros educativos.
4. El Programa no delega funciones claras destinadas al accionar de las Direcciones Regionales, por lo que los resultados dependen del compromiso de la persona a cargo.
5. No se le asigna un presupuesto exclusivo al Programa, lo que limita alcanzar el objetivo general a nivel nacional.
6. Existe un seguimiento limitado en los centros educativos, por lo que los resultados no son los esperados para el Programa.

7.1.2. Determinar el alcance del Programa Escuelas para el Cambio, en las escuelas Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco.

Se llega a la conclusión de que:

1. Los resultados del Programa están estrechamente relacionados con la Dirección de cada centro educativo, ya que cuando hay un cambio de administración repercute en el seguimiento del Programa. Por ejemplo, se evidenció en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno, debido a que en el momento de realizar el taller y aplicar los cuestionarios se contaba con nueva Directora del centro la cual desconocía el Programa.
2. Durante la investigación cuando se indagó sobre limitaciones en ambos centros educativos, el tema recurrente entre el personal docente fue la poca o nula capacitación con respecto a cómo trabajar el género dentro del aula e insuficiente material didáctico para aplicar los conceptos con el estudiantado.
3. Asimismo, se evidenció desinterés y resistencia al tema de género por parte de ambas escuelas debido a docentes que carecía de conceptos acertados, lo que se traduce en una concepción errónea y perjudicial para el estudiantado.
4. Los cuestionarios en ambos centros demostraron que el personal docente desconoce del Programa, por tanto, no hay compromiso en aplicarlo en sus funciones diarias como docente.

5. El género es un tema controversial que presenta resistencia tanto en el personal docente como en las familias de los participantes, debido a que los hogares son los encargados de formar y poner en práctica la igualdad y equidad de género.
6. No se trabajan las limitantes propias de cada centro educativo, por tanto, refleja resultados poco significativos, por lo que hay un cambio pero no un impacto. Esto se refiere a que actualmente los cambios se traducen en filas mixtas, apertura de ambos sexos a las actividades extra curriculares pero no hay un impacto en la percepción de lo que implica el género.
7. Hay poco uso y conocimiento del lenguaje inclusivo en el personal docente y administrativo, esto responde a la poca frecuencia de su uso, tanto durante el momento de comunicarse como en los documentos escritos. Así, cabe resaltar que debido al poco uso de este lenguaje, también para las investigadoras fue un desafío aplicarlo durante la investigación.
8. El equipo interdisciplinario, según lo planteado en el Programa, está compuesto de seis a ocho personas, sin embargo, en la realidad de ambas escuelas está a cargo de una sola. Por tanto, no se llegan a cumplir los objetivos que se desean abordar en el Programa y el conocimiento del mismo es insuficiente.

7.1.3. Elaborar una propuesta en procura de fortalecer la ejecución y seguimiento del Programa Escuelas para el Cambio en la Dirección Regional San José Central y escuelas, incorporando la perspectiva de género en su planificación.

1. A la hora de planificar, se requiere conocer las características propias del entorno y de la comunidad en la cual se encuentra el centro educativo, con el fin de comprender sus demandas y necesidades.
2. Las propuestas deben de responder a las limitaciones, no obstante se debe garantizar una planificación coherente a los objetivos del Programa.
3. Se debe fortalecer la comunicación entre las escuelas, para compartir información y actividades exitosas; con el propósito de que las escuelas apliquen diferentes prácticas que sirvan para crear una comunidad a favor de los derechos humanos.
4. La planificación con perspectiva de género no debe de verse como un desafío, sino como una oportunidad de comprender lo complejo de los procesos sociales y ser

participe de la emancipación de aquellos sujetos socialmente marginados, por medio de la identidad, la igualdad y el poder.

7.2 Recomendaciones

Como proceso de retroalimentación se requiere de recomendaciones claras y objetivas que permitan un mejor desenvolvimiento del Programa en las escuelas, una apropiación por parte de la Dirección Regional y el compromiso de los agentes en general.

7.2.1. Describir la transversalización de la perspectiva de género en la planificación del Programa Escuelas para el Cambio.

Se recomienda:

1. Delegar funciones claras a la Dirección Regional San José Central, para que fomente mejoras en la aplicación del Programa en los centros educativos.
2. Incluir más recurso humano dentro del Programa, con el fin de obtener mayor alcance y acompañamiento a la Dirección Regional como a los centros educativos.
3. Asignar más recurso económico al Programa para obtener mejores resultados e incorporarlo a nivel nacional.
4. Realizar un seguimiento frecuente, si es posible dos veces por año, para realizar mejoras y/o acciones en su ejecución en los centros educativos.
5. Buscar y dotar al cuerpo docente de material didáctico al igual que de lecturas de cómo trabajar el género en las aulas.

7.2.2. Determinar el alcance del Programa Escuelas para el Cambio, en las escuelas Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco.

1. Capacitar al personal de Dirección sobre el Programa con el fin de obtener un seguimiento continuo del mismo en el centro educativo. Además, realizar una línea base de cómo se ha aplicado el Programa en el centro educativo y acotar las necesidades que se desean cubrir durante el año.

2. Realizar dos o tres capacitaciones anuales al equipo interdisciplinario y al personal docente sobre el tema género, esto con el fin de sensibilizarlos y que reflexionen sobre aquellos roles que todavía se siguen reproduciendo en el sistema patriarcal.
3. Enseñar algunas técnicas y facilitar una guía de cómo incorporar un lenguaje inclusivo en los documentos oficiales que envía el centro educativo, como en las relaciones interpersonales entre estudiantes y docentes.
4. Incentivar la participación del personal educativo con el Programa, para que consolide una gestión y promoción eficaz del Programa, donde haya un compromiso continuo y se propicie un clima de cooperación, así como una visualización de metas comunes, actitudes participativas y comunicación abierta.

7.2.3. Elaborar una propuesta en procura de fortalecer la ejecución y seguimiento del Programa Escuelas para el Cambio en la Dirección Regional San José Central y escuelas, incorporando la perspectiva de género en su planificación.

1. La planificación del Programa necesita aplicar la perspectiva de género, especialmente porque su objetivo es incentivar prácticas y acciones a favor de la igualdad y equidad de género. Esto, se logra incentivando la participación de hombres y mujeres, diversificando los equipos interdisciplinarios y a través del uso adecuado del material didáctico y con la opinión de profesores para trabajar desde su perspectiva también.
2. Promover el Programa a nivel nacional por medio de las Direcciones Regionales que se encarguen de incentivar a las escuelas a que trabajen con perspectiva de género en sus actividades escolares.
3. Hacer del Programa una herramienta fácil y útil para su ejecución, mediante una planificación ordenada, continua y con perspectiva de género, a fin de que el personal docente y administrativo lo aplique en su cotidianeidad y no se perciba como una recarga de trabajo.
4. Ofrecer material didáctico que se use diariamente en el aula y promover en el aula conversaciones con el estudiantado sobre temas como el machismo, equidad e igualdad de género, feminismo y sexualidad, ya que es la mejor información y no de otras fuentes.

Referencias Bibliográficas

Alvarado, E. y Arca, M. (1998). *Análisis Evaluativo del Programa Formación para la Acción Juvenil del Movimiento Nacional de Juventudes en Planificación Económica y Social*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2013). *Política de Igualdad y Equidad Género*. Recuperado de <http://www.asamblea.go.cr/ci/Documentos%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20Gnero/Politica%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20de%20la%20Asamblea%20Legislativa.pdf>

Barrantes, R. (2010). *A la búsqueda del conocimiento científico*. Costa Rica: EUNED.

Barrera, D., Massolo, A. y Aguirre, I. (2004). *Guía para la equidad de género en el municipio*. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza. D.F. México.

Castillo, M & Gamboa, R. (2013) *La Vinculación de la Educación y Género*. Revista Actualidades Investigativas en Educación. Universidad de Costa Rica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44725654014.pdf>

CEPAL. (Mayo, 2000). *El desafío de la equidad de género y derechos humanos en los albores del siglo XXI*. Serie Mujeres y Desarrollo

Chaves, I. (Abril, 2018). Entrevista con psicóloga de la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno parte del equipo interdisciplinario del Programa Escuelas para el Cambio.

Chaves, R. (2012). *Tranversalización de la Perspectiva de Género en al UNED: una estrategia institucional*. Recuperado de <http://www.uned.ac.cr/acontecer/opinion/articulos/925-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-uned-una-estrategia-institucional>.

Constitución Política de Costa Rica. (7 de noviembre de 1949). *Constitución Política de Costa Rica*. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Parties/CostaRica/Leyes/constitucion.pdf>.

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. 2015. *El Conapdis*. Recuperado de http://www.cnree.go.cr/el_conapdis/index.aspx.

Crenshaw, K. (1989). CRENSHAW, K. *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. Recuperado de <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>

De la Cruz, C. (diciembre, 1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Instituto Vasco de la Mujer. EMAKUNDE. GRAFO- Av. Cervantes, 51 – C. de empresas DENAC. Pab. 21 – 48970 Basauri.

D'Atri, A. y Murrillo, C. (3de septiembre, 2019). *Feminismo para el 99%: estrategias en debate*. Recuperado de <http://www.izquierdadiario.es/Feminismo-para-el-99-estrategias-en-debate-134929>

Diéguez, M. (1999). *Género y Planificación Estratégica*. Panamá: Editora Sibauste.

Dirección de Planificación y Evolución Observatorio Municipal. (2013). *Ficha de Información Distrital*. Recuperado de https://www.msj.go.cr/MSJ/Capital/SiteAssets/Distritos/Distrito%20Hatillo_ficha07112013.pdf

Facio, A. y Fries, L. (2005). *Feminismo, género y patriarcado*. Recuperado de http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf.

Facio, A. (s.f.). *El principio de igualdad ante la ley*. Recuperado de http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/temas/t_20100304_05.pdf. (p. 1-12).

Federici, S. (2004). *Calibán y la Bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Recuperado de <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Caliban%20y%20la%20bruja-TdS.pdf>.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2017). *Comunicación, infancia y adolescencia*. Guía para periodistas. Perspectiva de género. Argentina: UNICEF.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (UNICEF) y El Centro de implementación de Políticas Públicas para la Igualdad y el Crecimiento, (CIPPEC). (2012). *Planificación de políticas, programas y proyectos sociales*. Recuperado de https://www.unicef.org/argentina/spanish/cippec_uni_planificacion.pdf.

Gaceta. (1990). Ley Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley n.o 7142. Recuperado de <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/leydepromociondelaigualdad.pdf>

García. S. (13 de mayo, 2012). *Matriz Metodológica*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/randalarba/matrz-metodolgica>.

Guardia, L. (Abril, 2018). Entrevista con la encargada del Programa Escuelas para el Cambio en la Dirección Regional San José Central. Ministerio de Educación Pública.

Gomez, M. (2012). *Elementos de Estadística Descriptiva*. San José: UNED.

Gomáriz, E. (1994). *La Planificación con Perspectivas de Género*. Manual de Trabajo. San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Goikoetxea, J. (3 de febrero, 2016). *Lucha de clases y Angela Davis*. Recuperado de <https://www.diagonalperiodico.net/blogs/jule-goikoetxea/lucha-clases-y-angela-davis.html>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Cuarta Edición ed.) . Distrito Federal, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta Edición ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Heuchan, C. (s.f.). *Interseccionalidad: definición, historia y guía*. Recuperado de <https://afrofeminas.com/2019/01/24/interseccionalidad-definicion-historia-y-guia/>

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2016). *Informe Nacional para la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de la América Latina y el Caribe, Costa Rica*. Recuperado de

http://conferenciamujer.cepal.org/13/sites/default/files/pages/files/informe_-_costa_rica.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2007). *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) (2007-2017)*. Recuperado de http://www.infoagro.go.cr/Documents/PIEG_2007-2017.pdf.

Instituto Tecnológico de Costa Rica. (2008). *Reglamento del Proceso de Planificación Institucional y Normas de Operación del Consejo de Planificación Institucional*. Recuperado de <http://www.itcr.ac.cr/reglamentos/consultas/consultarr1.asp?n=360>.

Instituto Nacional de las Mujeres. (INAMU). (s.f). *Escuelas para el Cambio. Igualdad y la Equidad de Género en la Cultura Escolar*. San José. Recuperado de <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/escuelas-cambio-igualdad-equidad.pdf>.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2014). *Proyecto Escuelas para la Igualdad y la Equidad de Género: Manual para la Autogestión Escolar*. Recuperado de <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/page/adjuntos/escuelas-ieg-manual-autogestion.pdf>.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2011). *Censos 2011*. Recuperado de <http://inec.cr/censos/censos-2011>

Instituto Nacional de Antropología e Historia. (s.f.). *MANUAL BÁSICO DE EQUIDAD DE GÉNERO*. Recuperado de https://www.inah.gob.mx/images/otros/20161118_manualbasico.pdf.

Jimenez, A. (Abril, 2018). Entrevista con docente de la Escuela Marcelino García Flamenco parte del equipo interdisciplinario del Programa Escuelas para el Cambio.

Lamas, M. (s.f.). *La perspectiva de género*. Recuperado de <http://www.obela.org/system/files/La%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20-%20Marta%20Lamas.pdf> (p.223)

Lacarde, M. (s.f.). *La construcción de las Humanas*. Recuperado de https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/marcela_lagarde/construccion_humanas.pdf.

La Gaceta. (1990). *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/873/Ley%20No.7142.pdf>

Ley N° 8954. (2011). Reforma el artículo 78 de la Constitución Política de Costa Rica.

Martínez, J. (24 de Febrero, 2019). *Feminismo, interseccionalidad y marxismo: debates sobre género, raza y clase*. Recuperado de <http://www.izquierdadiario.es/Feminismo-interseccionalidad-y-marxismo-debates-sobre-genero-raza-y-clase-124548>

Martínez, M. (2006). *La investigación cualitativa (Síntesis conceptual)*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf

Martínez, P. (2006). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>.

Ministerio de Educación Pública. (2017). *Programa Escuelas para el Cambio*. Recuperado de <http://www.mep.go.cr/programas-y-proyectos/escuelas-para-cambio>.

Ministerio de Educación Pública. (2017). *Política Educativa*. Recuperado de <http://www.mep.go.cr/politica-educativa>.

Ministerio de Educación Pública. (2015). *Política de Equidad e Igualdad de Género y su Plan de Acción*. San José: MEP.

Ministerio de Educación Pública. (2018). Programa Escuelas para el Cambio. Igualdad, Equidad y Género. San José.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2014). *Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante”*. San José, Costa Rica. MIDEPLAN.

Municipalidad de San José. (2017). *Plan de Desarrollo Municipal 2017-2020*. Recuperado de <https://www.msj.go.cr/MSJ/DatosAbiertos/Planificacin%20Institucional/Plan%20Desarrollo%20Municipal%202017-2020.pdf>

Monge, Pérez Berlioth. (2011). *Unidad Técnica para la Igualdad y equidad de Género*. Asamblea Legislativa. Recuperado de <http://www.asamblea.go.cr/ci/Lists/Organizacin%20AL/DispForm.aspx?ID=12&ContentTypeld=0x010034DE74F5834FAC4998753513FB400DE5>

Mora, S. (2005). *El "Programa Creciendo Juntas" y las condiciones de vida de las mujeres pobres en Costa Rica, durante el periodo 1998-2002.* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Morales, P. (2012). *Propuesta para un Plan de Acción de Igualdad y Equidad de Género para la Municipalidad de Barva.* (Tesis de Licenciatura en Planificación Económica y Social). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Morales C., Rosales R. y Hernández H. (2013). *Política de Igualdad y Equidad de Género.* Asamblea Legislativa. Recuperado de <http://www.asamblea.go.cr/ci/Documentos%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20G%20enero/Politica%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20G%20C3%A9nero%20de%20la%20Asamblea%20Legislativa.pdf>

Monge, Pérez Berlioth. (2011). *Unidad Técnica para la Igualdad y equidad de Género.* Asamblea Legislativa. Recuperado de <http://www.asamblea.go.cr/ci/Lists/Organizacin%20AL/DispForm.aspx?ID=12&ContentTypeld=0x010034DE74F5834FAC4998753513FB400DE5>

Morales, C., Rosales, R. y Hernández, H. (2013). *Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL).* San José, Costa Rica.

Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C. (2004). *Materiales y Herramientas Conceptuales para la Transversalidad de Género.* D.F. México.

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (s.f.). *La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).* Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/Convention-CEDAW-Spanish.pdf>.

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2015). *El progreso de las mujeres en el mundo. Transformar las economías para realizar los derechos, 2015.* Recuperado de <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Igualdad%20de%20Genero.pdf> (p.7).

Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer en 1995*. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>-

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2016. La educación al servicio de los pueblos y el planeta*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002485/248526S.pdf>.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Organizaciones Internacionales*. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/partners/international-organizations/>.

Paguaga, E. (2010). *Sistematización del Proceso Participativo de Construcción de la Política y el Plan Estratégico hacia la Igualdad y Equidad de Género en la Municipalidad de Heredia*. (Tesis de Maestría). Sistema de Estudios de Posgrado, Rodrigo Facio, Costa Rica.

Programa de Apoyo a la Gestión Pública Descentralizada y Lucha contra la Pobreza. (2009). *Planificación Institucional, Conceptos Claves e Instrumentos Metodológicos utilizados en los Procesos de Asesoramiento de la Cooperación Técnica Alemana*.

Programa de las Naciones Unidas. (PNUD). (2013). *Política de Igualdad y Equidad de Género. PIEGAL*. Recuperado de <http://www.asamblea.go.cr/ci/Documentos%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20G%20enero/Politica%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20de%20la%20Asamblea%20Legislativa.pdf>.

Ramírez, L. (Abril, 2018). Entrevista con la encargada y enlace nacional del Programa Escuelas para el Cambio. Ministerio de Educación Pública.

Ramos, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica*. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2012). *Guía Metodológica de Planificación Institucional*. Subsecretaría de Planificación Nacional Territorial y Políticas Públicas, 2da edición. Quito, Ecuador.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (1995). *Adiciona Código de Familia para Regular la Unión de Hecho*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=22272&nValor3=23625&strTipM=TC

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (1996). *Ley contra la Violencia Doméstica*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=27926&nValor3=84069¶m2=1&strTipM=TC&Resultado=2&strSim=simp

Scott, J. (s.f.). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Recuperado de http://fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_economicos_sociales_culturales_genero/EI%20Genero%20Una%20Categoria%20Util%20para%20el%20Analisis%20Historico.pdf.

Tribunal Supremo de Elecciones. (2008). *Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género*. Recuperado de <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/igualdadyequidaddegenero.pdf>

Universidad Nacional de Costa Rica. (2017). Programas institucionales. Recuperado de <https://www.ucr.ac.cr/accion-social/programas-institucionales/>.

UNESCO, s.f. *Igualdad de género*. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>.

Viveros, M. (Octubre, 2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>.

Zumbado, C. (s.f.). *La perspectiva de género y la participación: redimensionando el Estado*. Recuperado de <http://www.carlosmanzano.net/articulos/Zumbado.html>

Anexos

Anexo 1. Actores de la investigación

Tabla 18. Análisis de actores de la investigación

Matriz de Actores					
Actores	Descripción	Relación con el objeto de estudio	Intereses	Recursos	Problemas percibidos
MEP	Es el órgano del Poder Ejecutivo en el ramo de Educación cuya función es administrar todos los elementos que integran la Educación para la ejecución de las disposiciones pertinentes según el título sétimo de la Constitución Política.	Es el encargado de ejecutar los planes, programas y demás determinaciones que emanan del Consejo Superior de Educación, para luego aplicarlo en las escuelas del país. Por tanto, es la institución que formula y luego ejecuta el Programa en estudio.	Fortalecer el Programa dentro de los centros educativos para generar participación estudiantil en la promoción de igualdad y equidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Información primaria. • Currículum oculto de género. • Capacitaciones y asistencia técnica a las Direcciones Regionales. • Recurso humano especializado en tema de género. • Recursos informativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto limitado. • Escaso personal encargado del Programa. • Poca oferta de capacitaciones. • Alcance limitado a otras Direcciones Regionales e instituciones educativas. • Ausencia de un equipo

				<ul style="list-style-type: none"> • Material didáctico. 	interdisciplinario activo.
Dirección Regional San José Central	Son las que coordinan los niveles escolares en sus funciones técnicas y administrativas, de acuerdo con las características socio-culturales de cada región.	Institución que incorpora y brinda seguimiento al Programa dentro de algunas escuelas.	Capacitar al personal administrativo y docente sobre la igualdad y equidad de género para fomentar una educación integral y crítica en la región.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones para el personal administrativo y docente. • Recursos informativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recargo de funciones en la encarga del Programa. • Poca participación en el proceso del Programa.
Escuela Pacífica Fernández	Formar ciudadanos amantes de la Patria, la paz, libertad, fundamentados en los valores familiares y sociales mediante un aprendizaje significativo tomando en cuenta sus necesidades para forjar personas independientes y productivas.	Es la institución en la que se está ejecutando el Programa.	Es la institución que transmite y fomenta el “deber ser” que el estudiantado debe cumplir en esta sociedad y potenciar otras formas de convivir y descubrir sus potencialidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar programas o actividades alusivos al género. • Propiciar espacios de apertura al tema de género entre el personal administrativo y docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Constante cambio de dirección administrativa, por tanto, no da seguimiento al Programa. • Poco interés por parte de los docentes en el Programa. • Poca capacitación.

				<ul style="list-style-type: none"> • Estimular y facilitar material al personal del centro educativo sobre uso del lenguaje inclusivo. 	
Escuela Marcelino García Flamenco	<p>Formar ciudadanos del futuro del país de Costa Rica, orientados al bienestar de la comunidad del centro de San José, tomando en cuenta los valores familiares y fortaleciendo la educación de los jóvenes del mañana.</p>	<p>Es la institución en la que se está ejecutando el Programa.</p>	<p>Es un espacio de gran transcendencia para la transformación social, tiene el poder de producir cambios de actitud individual o colectiva respecto al tema de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar programas o actividades alusivos al género. • Propiciar espacios de apertura al tema de género entre el personal administrativo y docente. • Estimular y facilitar material al personal del centro educativo sobre uso del lenguaje inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca capacitación. • Poco involucramiento en el desarrollo del Programa. • Conocimiento sesgado de género.

Anexo 2. Cronograma de Actividades

Tabla 19. Cronograma de Actividades según los objetivos específicos

Objetivo	Actividades	Responsable
<p>Describir la transversalización de la perspectiva de género en la planificación del “Programa Escuelas para el Cambio”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recolectar información sobre perspectiva de género en la planificación. • Revisar los documentos brindados por la Dirección. • Analizar el Programa de Escuelas para el Cambio. 	<p>Estudiantes responsables del proceso.</p>
<p>Determinar el alcance del “Programa Escuelas para el Cambio”, en las escuelas Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el cuestionario. • Planear el grupo focal y el material a utilizar. • Aplicar el cuestionario. • Realizar el grupo focal. 	<p>Estudiantes responsables del proceso.</p>
<p>Elaborar una propuesta en procura de fortalecer la aplicación, ejecución y seguimiento del “Programa Escuelas para el Cambio” en la Dirección Regional San José Central y escuelas, incorporando la perspectiva de género en su planificación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la información. • Realización de la propuesta 	<p>Estudiantes responsables del proceso.</p>

Anexo 3. Cuestionario a Docentes y Administrativos de los Centros Educativos, Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Monge

Buenos (as) días/tardes:

Somos estudiantes de licenciatura de la carrera de Planificación Económica y Promoción Social de la Universidad Nacional. Actualmente, nos encontramos realizando el trabajo final de graduación sobre “La Perspectiva de Género en la Planificación en el Programa Escuelas para el Cambio”, para ello ocupamos de su colaboración para responder las siguientes preguntas. La información suministrada será confidencial y únicamente para el análisis de la presente investigación.

Información general:

Edad:	Sexo:
Ocupación:	Femenino ()
	Masculino ()

A continuación se presentan 13 preguntas sobre el tema en estudio.

1. ¿Cuál es el concepto que tiene de género?

2. ¿En su opinión, el abordaje del tema de género en el aula es importante?

Sí () No ()

¿Por qué? _____

3. ¿Se le ha dificultado trabajar el tema de género con los estudiantes?

Sí () No ()

¿Por qué? _____

4. ¿Realiza actividades que promuevan una cultura de equidad e igualdad de género en el aula?

Sí () No () (Pase a la pregunta 6)

5. En el siguiente recuadro se presentan una serie de oraciones alusivas a la participación estudiantil dentro y fuera del aula. Marque con una x su respuesta.

	Sí	No
La asignación de los grupos son mixtos y paritarios para los trabajos grupales y exposiciones en clase.		
Asigna roles no tradicionales en actividades culturales como: teatro, baile, música, artes plásticas, comisiones o equipos estudiantiles.		
Las actividades deportivas son promovidas para ambos sexos, por medio de equipos mixtos o femeninos y masculinos.		
Los gobiernos estudiantiles y directivas de clase del centro educativo cumplen con los requisitos de paridad.		

6. ¿Considera que en la institución hay un ambiente de equidad e igualdad de género?

Sí () (Pase a la pregunta 8) No ()

7. ¿Qué propondría para fortalecer la equidad e igualdad de género en el centro educativo?

8. ¿Conoce qué es el Programa Escuelas para el Cambio?

Sí () No () (Fin del cuestionario)

9. ¿Qué herramientas le ha brindado el Programa para trabajar la equidad e igualdad de género en el aula?

10. ¿Cuáles avances ha logrado el “Programa Escuelas para el Cambio” en la institución?

11. ¿Cuáles limitaciones identifica del “Programa Escuelas para el Cambio”?

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 4. Cronograma y Descripción de Actividades del Grupo Focal en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y Marcelino García Flamenco

Tabla 20. Cronograma de actividades del Grupo Focal de la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno

Lugar	Fecha	Hora	Actividades	Insumos necesarios
Biblioteca de la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno	4 de mayo	12:30 a 12:35	Bienvenida	Cartulina y marcador
		12:35 a 12:50	Dinámica rompe hielo	Papel y lápices
		12:50 a 1:20	Vamos a dibujar	5 paquetes de marcadores de colores 5 Cartulinas
		1:20 a 1:40	Formando nuevas fuerzas	Bolsas plásticas de colores 2 Cajas de cartón
		1:40 a 2:00	El trabajo para todos y todas	Hojas de papel 2 Cartulinas Cinta
		2:00	Refrigerio	

Tabla 21. Cronograma de actividades del Grupo Focal en la Escuela Marcelino García Flamenco

Lugar	Fecha	Hora	Actividades	Insumos necesarios
Aula Edad de la Escuela Marcelino García Flamenco	11 de mayo	10:00 a 10:05	Bienvenida	Cartulina y marcador
		10:05 a 10:20	Dinámica rompe hielo	Papel y lápices
		10:20 a 10:50	Vamos a dibujar	5 paquetes de marcadores de colores 5 Cartulinas
		10:50 a 11:10	Formando nuevas fuerzas	Bolsas plásticas de colores 2 Cajas de cartón
		11:10 a 11:30	El trabajo para todos y todas	Hojas de papel 2 Cartulinas Cinta
		11:30	Refrigerio	

Anexo 5. Descripción de las actividades

Antes de empezar el taller se realizará una bienvenida al estudiantado y se colocará una cartulina que tenga un título de reglas del taller, el cual entre todos vamos a establecer con la finalidad de crear un ambiente agradable para el buen desarrollo del mismo. Las reglas del taller van a ser: ser respetuoso, tener buena comunicación y saber trabajar en equipo.

Nombre: Conociéndonos

Objetivo:

Establecer un ambiente de confianza entre los participantes de taller, para lograr buena comunicación y trabajo en equipo.

Duración: 15 minutos

Descripción:

Se entrega a cada estudiante una hoja con una serie de características que tienen que buscar entre sus compañeros.

Los estudiantes deberán de establecer una conversación entre ellos para poder conocerse un poco entre ellos y saber quien cumple con lo establecido. Esto permitirá que el estudiante se sienta en un ambiente de confianza y seguridad para compartir sus ideas en el taller.

- Persona que haya nacido el mismo mes que yo _____
- Persona cuyo nombre empiece con la misma letra que el mío _____
- Persona a quién le guste los mismos deportes que a mí _____
- Persona cuyo pelo tenga el mismo color que el mío _____
- Persona cuyo cabello sea rizado _____
- Persona que le guste leer _____
- Persona que le guste las matemáticas _____

Nombre: Vamos a dibujar



Objetivos:

Analizar las características socialmente asignadas a las mujeres y hombres.

Reflexionar si las características atribuidas al hombre y la mujer se pueden transformar.

Duración: 30 minutos

Descripción:

Se forman cuatro grupos de cinco y un grupo de seis estudiantes. A cada grupo se le reparte una cartulina y unos marcadores. Los grupos deberán de dibujar o escribir en la cartulina a una mujer y un hombre de acuerdo al comportamiento, actitudes y características que ellos consideren de cada sexo.

Al finalizar el tiempo establecido, se realizará un círculo para que los diferentes grupos expongan sus creaciones.

Una vez que los grupos hayan terminado de exponer se formularan las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Les pareció difícil dibujar al hombre y a la mujer? ¿Con cuál de los dos se sintieron más cómodos dibujar?
- ✓ ¿Creen que las características que expusieron en el dibujo se puede aplicar para hombres y mujeres?
- ✓ ¿Conoce alguna mujer que posea las características que le asignaron al hombre (fuerza) y viceversa (hombre, sensible)?

Nombre: Formando nuevas fuerzas

Objetivos:

Incentivar el trabajo en equipo para lograr encontrar todas las bolas de colores escondidas y colocarlas en las cajas seleccionadas en el tiempo destinado.

Reflexionar sobre la desigualdad de oportunidades que existe entre los hombres y las mujeres en diferentes aspectos de la vida cotidiana.

Descripción:

Se tienen dos cajas y 100 pelotas divididas en 6 colores. Se divide el grupo en dos y deben trabajar en equipo para lograr llenar las cajas ubicadas al frente del salón en un tiempo máximo de cinco minutos. Un grupo debe llenar la caja #1 y depositar las pelotas de color azul, rojo, amarillo y naranja, el otro grupo debe llenar la caja #2 y se depositar las pelotas de color verde y morado. Las pelotas están escondidas y esparcidas a lo largo del salón.

Evidentemente un grupo tiene más oportunidad de llenar una caja de pelotas en comparación con el otro grupo, lo cual es injusto. Se realizan una serie de preguntas y se explica lo que cada caja representa. La caja #1 representa la cantidad de oportunidades que tienen los hombres en la vida, es por eso que en esa caja se depositan cuatro colores de pelotas, cada pelota es representativa a una oportunidad sea trabajo, salario, trabajo del hogar, educación, puestos gerenciales, deportes, entre otros. La caja #2 representa la cantidad de oportunidades que tienen las mujeres, debido a que históricamente la mujer ha luchado por sus derechos aún hay desigualdad de oportunidades, por eso se depositan dos colores de pelotas.

Al finalizar los 5 minutos se les pregunta al estudiantado:

- ¿Notan alguna diferencia entre una caja y la otra? ¿Cuál está más llena que la otra?
- ¿Por qué creen que la caja que dice “oportunidades en la vida para los hombres” está más llena que la caja que dice “oportunidades en la vida para las mujeres”?
- ¿Cómo los hace sentir, según lo que se explicó anteriormente saber que se deben enfrentar a una vida donde el hombre tiene ventaja sobre la mujer bajo las mismas condiciones?
- ¿Qué harían para cambiar eso?

Nombre: El trabajo para todos y todas

Objetivo:

Comprender que un trabajo o profesión no tiene género, si una persona tiene las capacidades y habilidades para realizarlo, puede hacerlo.

Duración: 20 minutos

Descripción:

El trabajo hoy en día ha ido dirigido según el sexo de la persona, por ende se espera que una mujer realice los trabajos de limpieza y un hombre los trabajos de alta gerencia.

Se tienen diversas profesiones y trabajos, las cuales son las siguientes:

0. Docente, Piloto, Personal de limpieza, Fisioterapeuta, Terapeuta de lenguaje, Dentista, Oficinista, Chef, Artista, Astronauta, Albañil, Cineasta, Comerciante, Periodista y Policía.

Hay dos imágenes por profesión o trabajo, de una mujer y hombre. Lo que buscamos es que el niño busque la imagen que representa a esa profesión o trabajo, por ejemplo piloto, queremos ver si el niño toma al hombre piloto o la mujer piloto, o inclusive a ambos. Y hacerle a toda la clase las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Ese trabajo lo puede realizar personas de otro sexo?
- ✓ ¿Nos cuesta pensar que ese trabajo lo pueda realizar otras personas? ¿Por qué?

Terminar la actividad contando la historia de varias personas que desafiaron los estereotipos de género, unos tres ejemplos, de hombres y mujeres que quisieron mostrar lo contrario a lo que la sociedad y las familias establecen. Con el fin de inspirar a los niños a ser lo que deseen ser y no lo que la sociedad les dice que deben hacer.

Anexo 6. Instrumento para las entrevistas semiestructuradas

Entrevista a Laura Ramírez	
Responsables de la entrevista:	Denisse Alvarez Chaves Marisol Esquivel Orozco
Objetivo de la entrevista:	
Recolectar información respecto al Programa Escuelas para el Cambio, comprender en que consiste, funciones, metodología y alcances del Programa en la transversalización de la perspectiva de género en el MEP y los Centros Educativos del país.	
Preguntas de la entrevista:	
<ol style="list-style-type: none">1. ¿A qué área institucional pertenece el Programa Escuelas para el Cambio?2. ¿Por qué se crea el Programa?3. ¿Cuál es el objetivo del Programa?4. ¿El programa tiene algún plan de trabajo?5. ¿Cuáles son las dimensiones del Programa?6. ¿Cómo funciona el Programa organizativamente?7. ¿Cuántas direcciones regionales en el país aplican el Programa?8. ¿Con cuantas direcciones se iniciaron? ¿Cuantas hay ahora? 2015-20189. ¿Qué tipo de metodología utilizan para difundir la información del Programa?10. ¿En qué concepto de género se basa el Programa?11. ¿Qué alcances tiene el Programa Escuelas para el Cambio en la transversalización de la perspectiva de género?12. ¿Qué desafíos ha enfrentado el Programa?13. ¿Qué aspectos piensa que se deben reforzar en el Programa?14. ¿Cada cuánto realizan una evaluación del Programa?15. ¿Cada cuánto capacitan al personal encargado del Programa?16. ¿Cómo se transversaliza el tema de género por medio del Programa?	

Entrevista a Lourdes Guardia Madriz	
Responsables de la entrevista:	Denisse Alvarez Chaves Marisol Esquivel Orozco
Objetivo de la entrevista:	
Comprender a nivel de la Dirección Regional San José Central cuales funciones tienen, procesos de comunicación, metodología y forma de trabajo.	
Preguntas de la entrevista:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo trabaja la Dirección Regional San José Central el Programa Escuelas para el Cambio? 2. ¿Cuántos centros educativos de la dirección forman parte del Programa? 3. ¿Cómo se organizan con las capacitaciones en tema de género? 4. ¿Cuentan con un plan de trabajo a nivel regional? 5. ¿Cómo identifican las escuelas que van a formar parte del Programa? 6. ¿Cuántas escuelas de la Dirección forman parte del Programa? 7. ¿Qué tipo de metodología utilizan para difundir la información del Programa? 8. ¿Qué desafíos ha enfrentado la Dirección con respecto al Programa y tema de género en los centros educativos? 9. ¿Cuáles son algunas de las fortalezas del Programa? 10. ¿Qué aspectos piensa que se deben reforzar en el Programa? 11. ¿Cada cuánto capacitan al personal encargado del Programa? 12. ¿Cuáles son dos escuelas que nos recomiendan trabajar para el estudio de caso que tengan tiempo trabajando con el Programa? 13. ¿Hay seguimiento a los objetivos establecidos por las escuelas? 	

Entrevista a Ileana Chaves de la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno y Álvaro Jiménez de las Escuela Marcelino García Flamenco.	
Responsables de la entrevista:	Denisse Alvarez Chaves Marisol Esquivel Orozco
Objetivo de la entrevista:	
Comprender de parte de dos integrantes de los equipos interdisciplinarios, la metodología de trabajo del Programa Escuelas para el Cambio, funciones, avances, obstáculos, entre otros.	
Preguntas de la entrevista:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuentan con algún plan de trabajo a nivel institucional de los objetivos del Programa? 2. ¿Se logró incluir en el Plan Institucional anual de la escuela prácticas y acciones afirmativas a favor de la igualdad y la equidad de género? 3. ¿Cuáles son los principales avances logrados con el Programa? 4. ¿Cuáles son los principales obstáculos identificados? 5. ¿Qué limitaciones podrían identificar en la ejecución del Programa? 6. ¿Cuáles son algunas de las actividades que realizan para fomentar la equidad e igualdad de género en la escuela? 7. ¿Cómo capacitan a los docentes del centro educativo respecto al tema de género? 8. ¿Qué tipo de material didáctico, información y recursos le brindan a los docentes sobre el tema de género? 9. ¿Cómo ha impactado la ejecución del Programa en la escuela? 10. ¿Cuál recomendación le tiene al Programa? 	

Anexo 7. Fotografías de los talleres participativos

A continuación se explicaran unas fotografías de los talleres realizados en ambos centros educativos, las actividades, material didáctico utilizado, experiencia y resultados al realizar las actividades.

Figura 7. Material didáctico de los talleres



Fuente: Elaborada por las autoras, 2018.

Estos son todo el material didáctico utilizado en el taller para las tres actividades. Está el papel para que dibujen, junto a lápices, lápices de colores, marcadores, las cajas para que ubiquen las pelotas de la segunda actividad y las imágenes de personas en sus profesiones para la tercera actividad.

Figura 8. Actividad en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno



Fuente: Elaborada por las autoras, 2018.

En la imagen nos encontramos explicando en que va a consistir el taller a los estudiantes de segundo ciclo de la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno. El taller fue realizado en la biblioteca de la escuela, el estudiantado se mostró muy atento y emocionado. Se dio un espacio de explicación del objetivo del taller y presentación de las ejecutoras antes de iniciar.

Figura 9. Actividad en la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno



Fuente: Elaborada por las autoras, 2018.

En la imagen se puede ver a los estudiantes de la Escuela Pacífica Fernández Oreamuno trabajando en la primera actividad de dibujar a una mujer y hombre y dar características para cada uno. Se les brindó todo el material necesario para lograr el objetivo de la actividad. Seguidamente, cada grupo mostró sus dibujos y explicó las características que escogieron.

Figura 10. Resultado de las actividades



Fuente: Elaborada por las autoras, 2018.

La imagen muestra varios aspectos del taller. Primeramente, a la izquierda se encuentran las reglas del taller (hacer silencio, respetar a otros, pedir permiso, etc.), al lado está el resultado de la tercer actividad en donde los estudiantes ponen una persona que represente la profesión que está en la pizarra y finalmente las cajas de la segunda actividad en donde los estudiantes debían poner las bolas de colores y cada caja estaba rotulada con el color de bola al que se debe depositar.

Figura 11. Actividad en la Escuela Marcelino García Flamenco

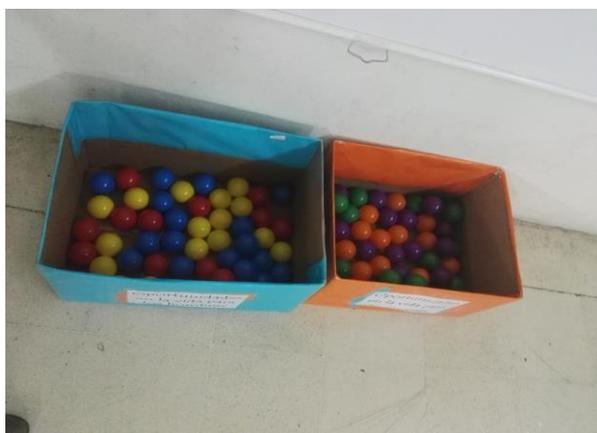


El taller en la Escuela Marcelino García Flamenco, con el estudiantado de segundo ciclo. El taller fue realizado en la biblioteca de la escuela, para ambas escuelas el espacio de la biblioteca era el más indicado para realizar el taller.

En esta escuela es donde hubo mayor discusión sobre el tema de género e igualdad de oportunidades, se mostró el interés sobre el tema.

Fuente: Elaborada por las autoras, 2018.

Figura 12. Resultado de la segunda actividad



Esta imagen es del taller en la Escuela Marcelino García Flamenco, sobre la segunda actividad de mostrar la desigualdad de oportunidades. Tras finalizada la actividad y explicar el propósito del porque una caja tiene más bolas con respecto a la otra, los estudiantes se dieron a la tarea de establecer una manera en donde cada caja tenga la misma cantidad de bolas, para que así se muestre como la mujer y el hombre, puede tener la misma cantidad de oportunidades.

Fuente: Elaborada por las autoras, 2018.

