



# Política de Equidad e Igualdad de Género

Plan de implementación  
2020-2025

Ministerio de Educación  
El Salvador



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN



# **Política de Equidad e Igualdad de Género**

**Plan de implementación  
2020-2025**

**Ministerio de Educación  
El Salvador**

**Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología**

El Salvador, 2020

**Carla Evelyn Hananía de Varela**

Ministra de Educación, Ciencia y Tecnología

**Ricardo Cardona Alvarenga**

Viceministro de Educación, Ciencia y Tecnología Ad honorem

**Yeny Lissett Rivas Medrano**

Gerente de la Unidad de Género

Conducción y aportes técnicos

**Unidad de Género del Ministerio de Educación**

**Yeny Lissett Rivas Medrano**

**Silvia Marlene Campos de Rivera**

**Judith Elena Velásquez Velasco**

**Norma Elizabeth Batres Castro**

**Karla Giselle Aquino Avendaño**

Apoyo técnico

**Asocio UCA – ONU Mujeres**

Diseño y diagramación

**Brenda Cecilia Chávez Soto**

Impresión

**Impresos Múltiples S.A. de C.V**

**Autorizada por el Ministerio de Educación mediante Acuerdo N° 15-0489, de fecha 27 de agosto de 2020.**

**Versión Editada.**

Este material fue reproducido gracias al apoyo financiero de la Corporación Reto del Milenio (MCC, por sus siglas en inglés), gestionado a través del programa Fondo del Milenio II (FOMILENIO II), bajo el proyecto de Capital Humano en el marco de la implementación de la Política de equidad e igualdad de género del Ministerio de Educación.



# Contenido

Siglarío .....	5
Introducción .....	7
1 - Política de equidad e igualdad de género .....	11
1.1 - Marco Filosófico .....	12
1.2 - Marco Legal e Institucional .....	15
1.2.1 - Normativa nacional .....	15
1.2.2 - Normativa internacional .....	20
1.3 - Principios rectores de la Política .....	21
1.4 - Alcance de la Política .....	24
1.5 - Roles y responsabilidades en la implementación de la Política .....	27
1.5.1 - Rol del Ministerio de Educación .....	27
1.5.2 - Rol de la Unidad de Género .....	27
1.5.3 - Rol de directoras, directores, personal docente y personal trabajando en centros educativos .....	29
1.5.4 - Rol de estudiantes .....	30
1.5.5 - Rol del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres (ISDEMU) .....	30
1.5.6 - Rol de socios estratégicos nacionales e internacionales .....	31
1.6 - Retos a resolver con la Política .....	31
Primera área: transversalización institucional .....	32
Segunda área: educación incluyente no sexista .....	36
Tercera área: prevención de violencia de género .....	39
1.7 - Monitoreo y evaluación .....	43
1.8 - Revisión y actualización de la Política .....	44
2 - Plan de implementación de la Política .....	45
2.1 - Primera área. Transversalización institucional.....	47

2.2 - Segunda área. Educación incluyente no sexista.....	56
2.3 - Tercera área. Prevención de las violencias de género .....	62
2.4 - Matrices de planificación del Plan de implementación (2020 – 2025) .....	71
Bibliografía .....	87
Glosario .....	95
Anexo .....	107
Recursos que pueden usarse para la implementación de la política .....	108
1. Programa de formación en educación incluyente no sexista. (Link colocado por el MINED) .....	108
2. Guías para elaborar Planes de igualdad .....	108
3. Producción audiovisual .....	108
4. Mecanismos de actuación del MINED, ante la violencia sexual en la comunidad educativa (2019) .....	108
5. Protocolo de Actuación para el Abordaje de la Violencia Sexual en las Comunidades Educativas de El Salvador (2013).....	108
6. Protocolo para la permanencia escolar de las niñas y adolescentes embarazadas o que ya son madres. (2018).....	108
7. Protocolo de actuación para la prevención y detección de la violencia contra la mujer basada en su género en las instituciones de educación superior .....	108

# Siglarario

- CE:** Centro Educativo.
- CEDAW:** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- CONNA:** Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.
- DIGESTYC:** Dirección Nacional de Estadísticas y Censos.
- DNES:** Dirección Nacional de Educación Superior.
- EHPM:** Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.
- EIS:** Educación Integral de la Sexualidad.
- FOMILENIO II:** Fondo del Milenio El Salvador II.
- IES:** Instituciones de Educación Superior.
- INFOD:** Instituto Nacional de Formación Docente.
- ISDEMU:** Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
- LGE:** Ley General de Educación.
- LCD:** Ley de la Carrera Docente.
- LES:** Ley de Educación Superior.
- LEIV:** Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- LEPINA:** Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.
- LIE:** Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- MCC:** Corporación Reto del Milenio.
- MINED:** Ministerio de Educación.
- MINSAL:** Ministerio de Salud.
- OEA:** Organización de Estados Americanos.
- ONU:** Organización de las Naciones Unidas.
- PCH:** Proyecto de Capital Humano.
- PEIG:** Política de Equidad e Igualdad de Género.
- SI-EITP:** Sistemas Integrados de las Escuelas Inclusivas de Tiempo Pleno.
- SSR:** Salud Sexual y Reproductiva.
- UNFPA:** Fondo de Población de las Naciones Unidas.



# Introducción

**La educación es un elemento importante en la socialización de las personas, dado que es uno de los medios más eficaces para transmitir valores, incluidos los asociados a la construcción social de ser mujeres u hombres.**

Desde sus inicios, la educación de mujeres y hombres ha sido completamente distinta a lo largo de la historia, con mayores desventajas sociales para las niñas, las adolescentes y las mujeres en general. La igualdad de género en la educación no solo implica el aumento y la equiparación de la tasa de acceso a la educación entre hombres y mujeres, sino que conlleva a erradicar prejuicios, manifestaciones y prácticas sexistas en los distintos procesos y niveles educativos.

En razón de lo anterior, el Ministerio de Educación, con apoyo de FOMILENIO II, formuló su primera Política de Equidad e Igualdad de Género (PEIG) y su Plan de implementación para el período comprendido entre septiembre 2016 y septiembre 2020. Se elaboró a partir de un diagnóstico y un proceso consultivo con diversos sectores involucrados

en la acción educativa, entre ellos: estudiantes, personal docente, madres adolescentes que están dentro y fuera del sistema educativo, mujeres sobrevivientes de violencia de género y organizaciones sociales especializadas en derechos de las mujeres y en prevención de la violencia de género. La PEIG autorizada mediante Acuerdo No.15-1257, de fecha 24 de agosto de 2016 y publicada en el Diario Oficial No. 161, Tomo 412, de fecha 1 de septiembre del mismo año. En el documento quedó establecida la revisión y actualización de la Política, para finales del 2019 y principios del 2020, encomendando a la Unidad de Género del MINED, con el apoyo de FOMILENIO II, a iniciar el proceso de actualización de la Política, para el período 2021-2025.

En este marco y en el del Plan Quinquenal de Educación 2019-2024 (que establece, en las prioridades del Plan Cuscatlán, la Equidad de Género como eje transversal

e identifica entre sus cinco prioridades estratégicas “una escuela que favorezca la prevención, a través de una educación para la convivencia, la inclusión y la diversidad” y “una institución transformada, innovadora y territorializada”), se elaboró la presente actualización de la PEIG, para el período septiembre 2020 - octubre 2025, que fundamentalmente mantiene los elementos centrales de la Política, su estructura y contenido. y que continúa siendo prioritario y vigente. Sin embargo, se modifica el Plan, en el orden de las prioridades y en la focalización de las acciones, a partir de la experiencia y resultados del anterior.

La primera parte de este documento describe el contexto, marco normativo y contenido de la PEIG, los roles que constituyen una responsabilidad compartida de todas las direcciones y demás estructuras del Ministerio, y los problemas y áreas prioritarias de intervención, así como

los avances a partir de las acciones realizadas en el marco del Plan de implementación de la Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación, con apoyo técnico y financiero de FOMILENIO II, en el período 2016-2020.

La segunda parte describe el Plan de implementación para el período 2020-2025. Las áreas priorizadas son: **a. Transversalización institucional, b. Educación incluyente no sexista, y c. Prevención de las violencias de género.** Además, presenta sus respectivas matrices de planificación que incluyen resultados, productos, metas

e instancias responsables.

Este Plan surge de un proceso de consulta permanente, a cargo del equipo de la Unidad de Género del MINED, quienes son los responsables de las acciones previstas en el marco del nuevo Plan de implementación, con el apoyo de Gerencias de Inclusión Social y Género (MCC y FOMILENIO II) y con personal clave del Ministerio de Educación.

Finalmente se anexa la bibliografía, un glosario de palabras utilizadas en el documento y los recursos materiales con los que se cuenta.





# **1. Política de equidad e igualdad de género**

## 1.1 Marco Filosófico

El Ministerio de Educación), como ente rector, es consciente de que el sistema educativo no puede mantener una actitud “neutral” frente a la desigualdad de género, y su responsabilidad pasa por ser motor del cambio en la escuela y en la sociedad. Es claro que no es posible el establecimiento de sistemas democráticos, si se continúa discriminando a la mitad de la población, en este caso a las mujeres; es decir, si no se actúa y contribuye, desde la educación, a superar las desigualdades en el ámbito económico, social y político.

Integrar la perspectiva de género en la educación significa hacer visibles las desigualdades de género, sociales y educativas entre mujeres y hombres, en el acceso a la educación, a la toma de decisiones, al manejo de los recursos y al ejercicio de la sexualidad. De igual manera, significa adoptar medidas para erradicar la violencia de

género contra niñas, niños y adolescentes, dentro del sistema educativo nacional.

Precisamente, el reto consiste en desmontar o desnaturalizar todas aquellas creencias, prácticas y relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, que ocurren en el ámbito educativo y tienden a pasar desapercibidas, por cuanto se asumen como parte de la cotidianidad.

La educación incluyente no sexista es una propuesta que involucra la necesidad de incorporar el enfoque de género como herramienta indispensable en los centros educativos, que permita visualizar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito educativo, erradicar estereotipos sexistas y la división sexual-genérica de roles.

El enfoque de género en la educación va más allá de prestar la atención a la paridad de acceso a la educación. Se trata de potenciar

un modelo educativo que garantice el derecho a una educación sin discriminación para niñas, niños y adolescentes por igual; así como el acceso y disfrute de un entorno pedagógico seguro, que se traduzca en mayores niveles de participación en el desarrollo social, económico y político de la sociedad. El enfoque de género en la educación implica un proceso intencionado que pone en tela de juicio lo que se enseña, cómo se enseña, el para qué y el por qué.

Entre sus elementos de actuación están: el desarrollo de la personalidad sin estereotipos ni barreras del género, corrigiendo el sexismo cultural e ideológico y la desigualdad social entre mujeres y hombres; la coexistencia de actitudes y valores que por tradición son considerados diferencialmente de mujeres u hombres para que estos sean aceptados y asumidos por personas de cualquier sexo; una educación integral que visibiliza los aportes y experiencias de mujeres en la

historia y el cuestionamiento crítico de las formas de conocimiento socialmente dominantes.

La coeducación es un proceso intencionado de intervención, a través del cual se potencia el desarrollo de las personas, partiendo de la realidad de dos sexos diferentes hacia un desarrollo personal y una construcción social común y no enfrentada. Se trata de una pedagogía que concibe el acto de coeducar-educar para la igualdad como vía para generar condiciones de justicia y felicidad. Este construye y reconstruye identidades, subjetividades, esperanzas, sentimientos y valores, tales como la solidaridad, el respeto y la conciencia crítica basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

La educación incluyente no sexista se toma como sinónimo de coeducación. Esto supone y exige situaciones de igualdad real de oportunidades académicas, profesionales y sociales; de tal modo que nadie, por razones de

sexo, parta de una situación de desventaja o tenga que superar especiales dificultades para llegar a los mismos objetivos.

Su propósito es la desaparición de los mecanismos discriminatorios, no solo en la estructura formal de la escuela, sino también en la ideología y en la práctica educativa (Subirats y Tomé, 2010).

No es simplemente que las niñas sean incluidas en un modelo masculino de educación (androcentrismo), sino una educación donde exista una fusión de las pautas culturales que anteriormente se hayan considerado específicas de cada uno de los géneros.

La educación constituye una de las estrategias indispensables para construir la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida. Esto debido a que por su rol formador puede hacer que niñas y niños se conciban y respeten como iguales entre sí, de forma que todas las personas sean respetadas en

sus derechos y ciudadanía, indistintamente de su sexo, donde las mujeres no sean discriminadas ni subordinadas.

La educación puede contribuir a aumentar significativamente las posibilidades y opciones de desarrollo personal de unas y otros y, particularmente, de las mujeres, quienes han estado en desventaja. La educación se considera cada vez, en mayor medida, una de las inversiones más efectivas para alcanzar el desarrollo equitativo y sostenible. Significa potenciar la condición humana integral de todas las personas, sin distinción ni discriminación por razones de género u otra condición social. En ese sentido, el MINED es el ente encargado de crear las políticas públicas necesarias para potenciar el desarrollo humano de la población.

Una política pública “es un instrumento de un buen gobierno, cuyo fin está orientado hacia la resolución de problemáticas sentidas en

una sociedad, en este caso la transformación de las relaciones asimétricas de género en el ámbito educativo, que lleva a tomar opciones de acción y decisión de parte de las autoridades públicas” (Lahera, 2004).

El MINED dispone de mecanismos institucionales, como la Política de Equidad e Igualdad de Género, con su Plan de implementación, y la Unidad de Género, con la finalidad de priorizar sus intervenciones y garantizar su ejecución.

La continuidad de la implementación de esta Política no solo incide en el presente — mientras niñas, niños, adolescentes y jóvenes se encuentran en el ámbito del centro educativo—, sino también tendrá un impacto positivo en el futuro laboral. Sin duda, aumentará las probabilidades de empoderamiento económico de las mujeres en igualdad de oportunidades con los hombres, lo que a su vez favorecerá el desarrollo económico del país.

## 1.2 Marco Legal e Institucional

El Ministerio de Educación es el ente rector de la educación y se rige bajo normativas nacionales e internacionales. Además, forma parte de los tratados y convenciones internacionales y regionales de derechos humanos, que postulan la educación y la igualdad de los seres humanos. A continuación, se describen estos compromisos jurídicos.

### 1.2.1 Normativa nacional

La **Constitución de la República de El Salvador**, de 1983, reconoce que: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión” (Art. 3). “[Además,] el derecho a la educación y

a la cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión. El Estado propiciará la investigación y el quehacer científico” (Art. 53).

La **Ley General de Educación**, de 2011, determina los objetivos generales de la educación, aplicada a todos los niveles y modalidades. Regula la prestación del servicio de las instituciones oficiales como privadas y establece como fines del sistema educativo: a) lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social; b) inculcar el respeto a los derechos humanos y la observancia de los correspondientes deberes y c) combatir todo espíritu de intolerancia y de odio.

Es importante destacar como un gran avance en materia de igualdad de género, en el ámbito de la educación, la reforma a este cuerpo legal en el artículo 5 – literal A –, el cual establece que

el Ministerio de Educación deberá impulsar, dentro del Sistema Educativo Nacional, una Política de Equidad de Género, que incluya medidas específicas con el objetivo de eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad objetiva entre los alumnos y las alumnas. Bajo este artículo, no se admitirá, en los centros educativos del país, las desigualdades entre los alumnos y las alumnas, sustentadas en prejuicios o prácticas discriminatorias, (basadas en una distribución estereotipada de papeles entre los sexos) y se garantizará en los centros educativos el uso de lenguaje no sexista.

De igual forma, el artículo 76-A, prohíbe que los centros educativos adopten medidas que impidan, limiten o perturben el inicio o continuidad normal de los estudios de las alumnas embarazadas o durante su período de lactancia, estableciendo que las autoridades de los centros deberán determinar, según el caso, las medidas de apoyo necesarias para garantizar la

continuidad de los estudios de las alumnas embarazadas. La institución educativa que no dé cumplimiento a esta disposición incurre en una falta muy grave.

La **Ley de la Carrera Docente**, de 1996, tiene como finalidad garantizar que la docencia sea ejercida por profesionales de la educación inscritos en el registro escalafonario del MINED (Art. 4), asegurándoles su estabilidad laboral para lograr una educación de calidad. De igual forma, esta ley establece derechos y obligaciones para el sector magisterial y describe la organización administrativa que regulará al personal docente. Entre las importantes reformas se destacan la incorporación del sistema sancionatorio, la obligatoriedad de la denuncia y la sanción a los educadores que incurran en actos que afecten la integridad física y moral del estudiantado, respetando la integridad física y moral de alumnos, alumnas o demás miembros de su comunidad educativa y denunciando cualquier hecho de violencia

sexual que sufran estudiantes o demás miembros de su comunidad educativa (Art. 31).

Teniendo en cuenta dichas obligaciones, se consideran faltas muy graves hacia estudiantes: aplicar cualquier forma de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad; así como también acosar sexualmente o cometer actos contra la libertad sexual de compañeros o compañeras de trabajo, alumnos o alumnas, padres o madres de estos, dentro o fuera del centro educativo, lo cual trae aparejada una sanción de suspensión del cargo mientras se comprueban los hechos.

El **Reglamento de la Ley de Educación Superior**, de 2009, establece (en el Art. 11) las Normas para el Examen de los Planes y Programas de Estudio de las Instituciones de Educación Superior (IES). En esta se establece que la responsabilidad de examinar

los programas es de la Dirección Nacional de Educación Superior, respetando la libertad de cátedra establecida para las IES, así como la calidad de institución acreditada, según fuere el caso. Al respecto, no se autorizarán a las IES nuevos planes y programas de estudios, ni se autorizará la actualización de los planes y programas de estudio previamente aprobados, si del examen pertinente resulta que no cuenta con los requisitos mínimos para implementarlos con la calidad de la educación superior que se espera. Asimismo, fortalecerán dichos programas con contenidos relativos a: a) idioma español, b) idioma inglés, c) informática, d) educación ambiental, e) derechos humanos, f) educación inclusiva, g) gestión para la reducción del riesgo a desastres y h) prevención a la violencia intrafamiliar y de género.

La **Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia**, vigente desde el 2009, constituye el cuerpo normativo más importante que garantiza el ejercicio de los derechos humanos. Establece, en los Art. 24 y Art. 32, que el Estado salvadoreño difundirá y promoverá el respeto a los derechos de toda niña, niño y adolescente y los derechos humanos en general, así como garantizar modalidades y horarios escolares especiales, que permitan a adolescentes trabajadores asistir regularmente a sus centros de estudios. Además, instituye incluir en los programas educativos temas relacionados con la nutrición, la educación sexual y reproductiva, el embarazo precoz, la equidad y violencia de género, las drogas, las enfermedades infecto contagiosas y el medio ambiente y, finalmente, a garantizar la permanencia en el ámbito escolar y la no discriminación de las niñas y las adolescentes madres, las embarazadas o las víctimas de violencia.



La **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres**, vigente desde el 2012, tiene como finalidad garantizar a las mujeres su derecho a una vida libre de violencia. Comprende este derecho como el ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales, basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Con relación al Ministerio de Educación, el Art. 20 establece que a través de los programas y procesos educativos de enseñanza incluirá la promoción del derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y discriminación, al igual que la divulgación de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres. Además, deberá eliminar de todos los programas educativos las normativas, reglamentos y materiales que promuevan, directa o indirectamente,

cualquiera de las formas de violencia contra las mujeres. Las personas que ejerzan la dirección de los centros educativos públicos y privados adoptarán medidas para la detección y atención de los actos de violencia contra las mujeres, dentro del ámbito escolar. En las instituciones de educación superior se reglamentarán internamente acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer, e impulsarán el desarrollo de investigaciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres y el fomento de las relaciones de igualdad y no discriminación (Art. 21).

La **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres**, vigente desde el 2011, ratifica el compromiso de la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio, aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las instituciones del Estado.

Tiene por objeto crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación. Además, establece lineamientos para la transversalización y para normar el uso del sexismo en el lenguaje institucional y social. Asimismo, instituye los criterios que orientarán la educación para la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres (ver Arts. 2, 9, 16, 17, 18 y 19).

### 1.2.2 Normativa internacional

El Salvador es suscriptor de los siguientes instrumentos internacionales, en favor de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género:

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (Pacto de San José, 1969).
- **Convención de los Derechos del Niño**, ratificada por El Salvador en 1990. Este instrumento insta a los Estados, en su artículo 19, a “adoptar todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo”
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (ONU, 1996). Establece el principio de no discriminación para todas las personas. Literalmente dice, en su artículo 26, que “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo,

idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)**, ratificada por El Salvador en 1981. Establece la obligatoriedad de los Estados de prohibir la discriminación, definir medidas especiales temporales para acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, así como promover activamente la modificación de patrones socioculturales que perpetúan la discriminación.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (conocida como Convención de Belem do Pará), ratificada por El Salvador en 1995. Impulsó a los Estados a promover leyes destinadas a combatir la violencia intrafamiliar.
- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)**. En esta se describe a la violencia contra las mujeres como uno de los principales impedimentos para el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, así como para el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

### 1.3 Principios rectores de la Política

La Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación tiene por fin educar al pueblo salvadoreño sin discriminación de género, aplicando los siguientes principios rectores de la Política en todo el accionar del MINED, en coherencia con el marco legal y filosófico adoptado:

**Principio de igualdad de derechos.** Reconoce a todas las personas las capacidades de poseer y ejercer los mismos derechos, en razón de su dignidad humana, e involucra la igualdad de trato y la igualdad de protección por parte del Estado. En aplicación de este principio, el MINED deberá adoptar las

medidas necesarias para educar al alumnado con una visión crítica de las actitudes y prácticas que generan desigualdades y violencia de género, tanto en el espacio escolar como en la sociedad en general. Para ello, fomentará la toma de conciencia del profesorado y de la población estudiantil sobre la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, facilitando instrumentos y propuestas de cambio hacia la coeducación como un modelo transformador de las desigualdades de género. Significa también que el MINED adoptará mecanismos específicos para prevenir, erradicar y proteger del acoso y otras formas de violencia sexual a los colectivos estudiantiles y docentes que, por su condición de género u orientación sexual, están en situación de mayor vulnerabilidad. Para dar cumplimiento a este principio, también se deberán fortalecer las capacidades institucionales.

**Principio de equidad.** Entendido como el conjunto de acciones que conducen a compensar y corregir las disparidades entre los géneros y las condiciones de discriminación persistentes, para lograr la igualdad real. En aplicación de este principio y el anterior, el MINED deberá hacer uso de acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección, que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres en el ámbito de la educación. Para el empleo de dichas acciones, pondrá especial atención en aquellos colectivos en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones. Esto significa adoptar acciones afirmativas, para crear las condiciones que favorezcan la participación equitativa en todos los niveles educativos, asegurando que las jóvenes se beneficien en condiciones de equidad con los jóvenes, en el acceso y permanencia en estas especialidades.

**Principio de no discriminación.** Se refiere a que mujeres y hombres —indistintamente de su origen, condición económica, orientación sexual, cultural y política— recibirán trato justo sobre la base de la dignidad humana. Por lo tanto, en aplicación de este principio, se prohíbe y sanciona la discriminación de derecho o, de hecho, directa o indirecta. El MINED adoptará las condiciones necesarias para erradicar la discriminación. Para ello, se crearán iniciativas de concienciación y capacitación, así como mecanismos de detección, atención y protección frente a casos de discriminación por razones de género, en el sistema educativo.

**Principio de transversalidad.** Tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses y experiencias de mujeres y hombres en todas las políticas, programas, planes y actuaciones del MINED. Esto con el objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

En la aplicación de este principio, se revisarán y adaptarán progresivamente los diferentes instrumentos de trabajo institucional.

**Principio de laicidad.** Entendido como el deber de la educación de mantenerse ajena a cualquier doctrina religiosa y a sus preceptos morales, en coherencia con un sistema democrático que expresa el pluralismo social y político del país. También, hace referencia al mandato jurídico de respetar plenamente las garantías individuales y los derechos humanos de todas las mujeres y los hombres, como una condición para el desarrollo libre de las personas. En aplicación de este principio, el MINED deberá garantizar la sensibilización y la concienciación del personal del ámbito institucional del nivel central, departamental y de los centros educativos, para fomentar que el quehacer cotidiano esté libre de fundamentalismos religiosos.

**Principio de corresponsabilidad.** Compromete a todo el sistema educativo (en cada uno de sus niveles) y a todos los recursos humanos del Ministerio, mujeres y hombres, en la aplicación de forma efectiva del marco jurídico nacional en materia de igualdad de género y educación, del contenido de esta Política y la responsabilidad de llevarlo a cabo en los términos y plazos que se establezca para ello. En aplicación de este principio, se garantizará que todo el personal del MINED, en sus diferentes estructuras y niveles (incluidas las familias), asuma según sus competencias el desarrollo de una educación

no sexista.

**Principio de desarrollo humano y social.** Entendemos que el ser humano es un ser en constante cambio y perfeccionamiento en sus procesos encaminados al bienestar y la felicidad personal y colectiva. En ese sentido, todas las acciones del MINED deberán estar encaminadas a desarrollar, fortalecer y potenciar diversas capacidades que permitan —a quienes conforman la institución y el sistema educativo— ser actores protagonistas de procesos que lleven al bienestar y a la mejora de la calidad de vida, en términos personales y sociales.

## 1.4 Alcance de la Política

La visión de esta Política es lograr una comunidad educativa inclusiva no sexista que desarrolla ciudadanía plena. Es así que su misión consiste en impulsar un modelo educativo con equidad e igualdad de género, con el objetivo de

erradicar actitudes y prácticas de discriminación sexual, mediante la implementación de la misma.

La vigencia de la PEIG se proyecta más allá de la temporalidad de una

administración específica de gobierno, ya que el marco legal que la sustenta favorece su continuidad en el tiempo. El Plan de implementación tendrá una vigencia comprendida de septiembre 2020 a octubre 2025. Durante este tiempo, el MINED realizará un conjunto de acciones y medidas de equidad e igualdad de género para cada una de las áreas priorizadas, esperando que, con las metas trazadas, se produzcan resultados concretos.

La implementación de la Política abarca todos los ámbitos de actuación y responsabilidades del Ministerio de Educación, conforme a las competencias establecidas en las leyes y normativas relativas a la igualdad de género para todos los niveles educativos (desde la educación inicial hasta la educación superior del sector público y privado). Por tanto, aplica a todo el sistema educativo, incluyendo las autoridades, personal técnico-administrativo, personal docente, alumnado, madres, padres

o responsables de familia y la comunidad vinculada a los centros educativos. De igual forma, se impactarán los procedimientos y directrices internos de la institución rectora de la educación, el currículo, los métodos de enseñanza, los sistemas de supervisión y evaluación, entre otros.

En el sector magisterial, se abarcará el ámbito de la formación docente (con énfasis en el personal docente activo del sector público), así como también a través de las Instituciones de Educación Superior (IES), que tienen a su cargo la formación de profesorado y licenciaturas en el área de educación de todos los niveles. Esto último, con el fin de fortalecer los planes de estudio de formación en género aplicada a la educación, siendo esta una estrategia para permear la formación inicial de docentes, tanto del sector público como del privado. La fase de implementación del plan tendrá puesta la prioridad de sus acciones directas en los

centros educativos del sector público.

**Articulación con otras políticas ministeriales.** Coherente con la visión de desarrollo y de derechos humanos, la presente Política se suma al conjunto de políticas o mecanismos específicos con las que el MINED cuenta para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, pueblos indígenas, entre otras. Para efectos de esta actualización de Política, se procurará que en las actuaciones previstas se erradiquen sesgos discriminatorios, buscando la articulación pertinente.

**Articulación con otras instancias de Estado y no gubernamentales.** El MINED gestionará acciones de articulación con otras instancias, para

aquellas acciones que demandan una respuesta intersectorial; por ejemplo, con el Ministerio de Salud (MINSAL), en lo que respecta a la salud sexual y reproductiva; el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), como el ente rector de la Política Nacional de la Mujer; el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (CONNA) y la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), entre otras. En igual importancia, fortalecerá alianzas existentes con organismos de cooperación internacional y organizaciones de la sociedad civil, que trabajan por la promoción y protección de los derechos de la mujer y de la niñez, con el objeto de sumar esfuerzos y desarrollar las acciones de manera articulada.



## **1.5 Roles y responsabilidades en la implementación de la Política**

En esta segunda edición de la PEIG, se retoman las instancias, roles y responsabilidades establecidas en la primera edición. Sin embargo, se adiciona el rol de socios estratégicos nacionales e internacionales, a partir de la experiencia del primer Plan de implementación de la Política, 2016-2020, que contó con la cooperación técnica y financiera de FOMILENIO II y de la Corporación Reto del Milenio, así como de otras organizaciones.

### **1.5.1 Rol del Ministerio de Educación**

El liderazgo en la implementación de la presente Política recae en sus autoridades y en quienes deleguen. La participación de las autoridades institucionales es de gran relevancia, en la medida que su apoyo político se traduzca en la aprobación de los contenidos, presupuestos,

estrategias, planes operativos y mecanismos efectivos de monitoreo y seguimiento, para garantizar la ejecución de las acciones y el logro de la igualdad y la equidad de género. Por ello, se delega como responsable de la rectoría a la Unidad de Género, que asesorará y dará seguimiento al Plan de implementación de dicha Política, con responsabilidades en todas las instancias del MINED; es decir, que la ejecución de la Política constituye una responsabilidad compartida de todas las direcciones y estructuras del Ministerio.

### **1.5.2 Rol de la Unidad de Género**

Dada la importancia y la complejidad de un proceso sistemático y gradual en la transversalización del enfoque de género, y para operativizar la PEIG, el Ministerio de Educación oficializó con

el ACUERDO No. 15-1269 (de fecha 25 de agosto de 2016 y publicado en Diario Oficial No. 161, Tomo 412, de fecha 1 de septiembre del mismo año), la creación de la Unidad de Género, para que funja como coordinadora, asesora, gestora y referente del proceso de implementación de la Política de Género.

La Unidad de Género del Ministerio de Educación tiene una dependencia jerárquica y directa de la persona titular de la cartera de Estado y forma parte de los mecanismos de coordinación institucional para la transversalización de género.

Esta Unidad es la encargada de promover el seguimiento y evaluación de la Política de Género y su Plan de implementación, así como de facilitar la canalización de la información a las distintas unidades vinculadas al Plan e involucrar al resto de las unidades ministeriales.

Asimismo, se renovará el **Comité Técnico de Género**

con las diferentes áreas vinculantes y prioritarias de la Política con un nivel gerencial, cuya función será la de articular el desarrollo de la ejecución del Plan de implementación.

De igual forma, el comité facilitará la consecución de las metas trazadas en esta Política y será coordinado por la Unidad de Género, con el objetivo de garantizar la transversalización del enfoque de género en el ámbito institucional, la educación incluyente no sexista, la prevención de las violencias de género y la Educación Integral de la Sexualidad en el sistema educativo nacional”.

Una de las proyecciones es la expansión y territorialización progresiva de la Unidad de Género con el personal delegado de las Direcciones Departamentales de Educación y ratificado por el Comité Técnico. Se cuenta con personal técnico y administrativo, capacitado en género y educación no sexista, en ocho de las catorce Direcciones, que pueden fungir

como referentes de género, vinculadas al Comité Técnico, a través de la Unidad de Género. De esta forma, se contará con mayor representación y apoyo directamente en el territorio, para darle seguimiento a la ejecución del Plan de implementación, en sus respectivos departamentos.

### **1.5.3 Rol de directoras, directores, personal docente y personal trabajando en centros educativos**

Deberán aplicar en todos los espacios educativos los principios, visión, objetivos y acciones previstas en esta Política, a partir de la sensibilización y formación del personal docente en materia de género y coeducación. Todo ello, para la adopción de actitudes y planes orientados al máximo desarrollo de las potencialidades intelectuales, socio-afectivas y económicas de toda la población estudiantil, indistintamente de su sexo.

También, deberán desarrollar una cultura y conciencia de género más igualitaria y equitativa entre la población estudiantil y las familias, que transforme aquellas actitudes, prácticas, roles y prejuicios asociados a las identidades asignadas a cada sexo y que resultan contraproducentes a la dignidad humana. Todo esto, a fin de construir ambientes educativos respetuosos de la integridad y seguridad personal de la comunidad educativa en general (población estudiantil, docentes, referentes familiares, organizaciones locales, municipalidad, entre otros).

Por último, deberán dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de la Carrera Docente (2011), con relación a las obligaciones del personal educador, de guardar consideración y respeto a la integridad física y moral del alumnado y la comunidad educativa. Esto para evitar cualquier forma de maltrato físico, psicológico y sexual, denunciando cualquier hecho de violencia sexual que sufra

el alumnado o demás integrantes de la comunidad educativa (Arts. 31.-5A, 32.-4); así como de llevar registros e informar de las dificultades, avances y logros en relación a la igualdad de género.

#### **1.5.4 Rol de estudiantes**

Deberán participar activamente en procesos de aprendizaje sobre equidad e igualdad de género. Además, aplicarán estos conocimientos para el ejercicio pleno de su propia vida, en sus relaciones personales y en los ambientes de convivencia al interior de los centros educativos, de forma que puedan vivenciar un comportamiento inclusivo, en el que no tengan cabida actitudes de discriminación a las personas por su sexo o por su orientación sexual.

También, deberán tratar a sus compañeras, compañeros y demás integrantes de la comunidad educativa con respeto e igualdad y comprometerse a erradicar la discriminación de género. Para ello, deberán desarrollar iniciativas juveniles entre pares en favor de ambientes libres de estereotipos

sexistas y violencia de género, ejerciendo gradualmente un rol protagónico en el proceso de implementación de la PEIG, desde los consejos estudiantiles y de las estructuras de gobernanza establecidas por el MINED.

#### **1.5.5 Rol del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres (ISDEMU)**

El ISDEMU, como el ente rector de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE, 2011), velará por el cumplimiento de la aplicación de la Política de Equidad e Igualdad y cooperará técnicamente con el fortalecimiento de las capacidades institucionales del MINED para su buena ejecución. De igual manera, asesorará al MINED en materia de objeto de esta Ley, según el área de sus competencias. También proporcionará apoyo técnico para el establecimiento y el buen funcionamiento de la Unidad de Género. En correspondencia con este rol, será parte de los mecanismos de coordinación y seguimiento periódico del cumplimiento de indicadores de

los planes de implementación de la Política, de tal forma que sean articulados con el Sistema de Estadísticas y Monitoreo Institucional (SEMI) a cargo del ISDEMU.

### **1.5.6 Rol de socios estratégicos nacionales e internacionales**

Los socios estratégicos (nacionales e internacionales), comprometidos con los principios rectores, el alcance y los retos de la Política

de Equidad e Igualdad de Género del MINED, generarán –junto a la Unidad de Género– alianzas generales o específicas, que prevean recursos adicionales, técnicos o financieros. Todo esto para lograr una mayor capacidad de diálogo e incidencia en las acciones previstas en el marco de la Política, como un esfuerzo de colaboración voluntaria para lograr un objetivo común, compartiendo responsabilidades, recursos, riesgos y por supuesto resultados.

## **1.6 Retos a resolver con la Política**

Construir una comunidad educativa inclusiva y no sexista que sirva de base para que la población estudiantil pueda desarrollar plenamente sus capacidades productivas y ciudadanas, requiere de la implementación de estrategias y acciones sostenibles en una diversidad de ámbitos. La Política de Equidad e Igualdad de Género no puede, sin embargo, atender todos esos ámbitos simultáneamente, debido a que los recursos disponibles son limitados y

porque sus capacidades institucionales para ello son, por ahora, insuficientes. Por estas razones, el MINED, sobre la base de los resultados de las consultas realizadas, acordó que (para el período 2016-2020) la Política centraría su atención en atender brechas y problemas relacionados con la equidad de género en tres áreas, a saber: 1) educación incluyente no sexista, 2) transversalización institucional, y 3) prevención de las violencias de género.

Se ha valorado que para el nuevo período 2020-2025, siguen siendo válidas las tres áreas priorizadas en la Política de Equidad e Igualdad del período anterior (2016-2020), principalmente porque las acciones realizadas han estado enfocadas en crear condiciones que sirvan de base para la transversalización, a través de procesos sistemáticos, que requieren contar con personal profesional formado en Género, que se identifiquen y trabajen por lograr un cambio de cultura y estilo de vida en razón de la igualdad de género.

Durante el proceso de implementación del Plan (PEIG 2016-2020), se pudo constatar que para lograr una educación incluyente no sexista se requiere que todas las estructuras establecidas en el sistema educativo, incorporen y apliquen principios de igualdad y no discriminación, no solamente en los instrumentos curriculares, sino en la cultura institucional del MINED. Por ello, para la presente actualización, se

ha modificado el orden de las mismas, dejando la transversalización institucional como primera área priorizada y la educación incluyente no sexista como segunda, no obedece a un orden de importancia, pues ambas lo son, sino a un orden metodológico. A continuación, se presentan y explican dichas áreas.

### **Primera área: transversalización institucional**

Para garantizar la sostenibilidad de los procesos e iniciar otros nuevos, destinados a atender las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres, se debe incorporar mecanismos donde se asegure la representatividad de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones. Además, se debe establecer cauces formales dentro de la estructura que permitan también a las mujeres participar activamente, para que sus intereses no queden fuera de las decisiones políticas y programáticas.

Sin embargo, a pesar de lo anterior, de acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección de Desarrollo Humano, en el Ministerio de Educación (2019) laboran 43,093 personas, de las cuales 39,902 (93%) se encuentran en los centros educativos. Sobre el porcentaje global, el 66% son mujeres y el 34% son hombres. Este porcentaje no se mantiene de modo homogéneo en los dos niveles de actuación considerados. Por ejemplo, en la sede central y las departamentales, donde el trabajo está más orientado a la dirección estratégica y la gestión, hay un 10% menos de mujeres; por otro lado, en los centros educativos el porcentaje femenino supera en un 36% al masculino, una brecha en este segundo caso que puede ser justificada por la tradicional feminización de la docencia.

La información pública sobre la composición y distribución de los mecanismos de coordinación, comisiones y otros, dentro de los mecanismos institucionales, es tarea

pendiente. A pesar de lo anterior, ya se cuenta con un “Sistema de Información para la Gestión Educativa Salvadoreña” (SIGES), que incluye indicadores desagregados por sexo, en las bases de datos e informes estadísticos del MINED.

Es por ello que continuarán las responsabilidades, en torno a lo mandado al MINED, para la aplicación del enfoque de género en los procedimientos, las directrices, pautas y protocolos de acción estandarizados y asociados a la acción ministerial. Esta aplicación debe incluir tanto la acción programática como la operativa (destinados al funcionamiento y la organización de la institución y las relaciones entre personas).

En ese sentido, el Ministerio de Educación ha hecho esfuerzos por mejorar el clima laboral, promoviendo el avance hacia una mayor igualdad en las relaciones entre las mujeres y hombres que trabajan en la institución, y generando las condiciones para establecer mecanismos

de seguimiento y evaluación, que permitan no solo la transversalización de género en la planificación, organización y funcionamiento, sino el contar con evidencias que lo demuestren.

A partir del primer Plan de implementación de la PEIG, se orienta el accionar hacia la transversalización del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia, en todos los niveles educativos y se ha buscado erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el sistema educativo nacional. Sin embargo, lograrlo sigue siendo un reto. La transversalización de género dentro de las estructuras del MINED no solo constituye una obligación de esta cartera de Estado, sino que representa una pieza fundamental para que el objetivo de la igualdad de género sea una realidad en el sistema educativo, así como la atención a las prácticas sexistas, la violencia de género y sexual dentro de la institución.

En el período 2016-2020, con el apoyo del Proyecto de Capital Humano (PCH) de FOMILENIO II, se fortaleció, con procesos formativos en equidad e igualdad de género, a profesionales responsables de diseñar y ejecutar acciones en el MINED; así como a responsables de impulsar el Plan de implementación de la PEIG para el período 2020-2025. Entre ellas, el equipo completo que integra la Unidad de Género, y personal clave de las Direcciones Nacionales y del Staff.

Otro esfuerzo importante es la incorporación y aplicación de los criterios orientadores en materia de igualdad de género y no discriminación en los instrumentos curriculares, así como en la planificación, organización y funcionamiento del MINED, tanto en el ámbito central, como el departamental y en la comunidad educativa.

Para la incorporación de la temática de prevención de la violencia intrafamiliar y de género, en los planes de



estudio del nivel superior, se considera necesario que las Instituciones de Educación Superior (IES), que tienen formación inicial de docentes, incluyan en sus procesos formativos el tema de género, educación incluyente no sexista y Educación Integral de la Sexualidad. Todo esto como un requisito para su aprobación por la Dirección Nacional de Educación Superior.

Una de las principales herramientas para lograr la transversalización institucional, en el ámbito de los centros

educativos, es el desarrollo del Plan de Igualdad<sup>1</sup>, en el marco del fortalecimiento de los Sistemas Integrados de Escuela Inclusiva de Tiempo Pleno (SI-EITP)<sup>2</sup>, en los departamentos priorizados por el PCH de FOMILENIO II<sup>3</sup>. Para ello, se elaboraron planes de igualdad por Sistema Integrado para un período de cinco años, a partir de diagnósticos locales. Sin embargo, es necesario impulsar ampliamente el desarrollo de planes de igualdad en cada centro educativo, para favorecer la transversalización de género.



1. Un plan de igualdad de género es un instrumento que tiene como objetivo contribuir a la promoción de la igualdad, mediante la eliminación de las brechas de género existentes en el quehacer cotidiano en el ámbito educativo. Los planes de igualdad son utilizados para llevar a cabo un proceso de transversalización de género y educación no sexista en el centro educativo, así como para trabajar en la construcción de relaciones más humanas, justas y equitativas entre mujeres y hombres.
2. Conjunto de centros educativos organizados, que responde a acuerdos pedagógicos, fundamentados en la integración de los componentes pedagógico-territorial-organizativo. Su finalidad es formar una ciudadanía activa en la construcción de un país más equitativo, democrático y desarrollado, teniendo en cuenta principios de inclusión y poniendo al centro del proceso de enseñanza-aprendizaje a cada estudiante, partiendo de sus necesidades culturales, sociales, económicas, políticas y ambientales, de sus familias y de sus comunidades.
3. Los departamentos priorizados son: Ahuachapán, Sonsonate, La Libertad, San Salvador, La Paz, Usulután, San Miguel y La Unión.

## **Segunda área: educación incluyente no sexista**

Lograr una educación incluyente no sexista requiere de una intervención no solo en la estructura formal de la escuela, mediante el currículo explícito, sino también en la ideología y la práctica educativa. Esto debido a que las diferentes estructuras del sistema educativo reproducen prácticas sexistas y continúa predominando una división sexual de los estudios, especialmente en educación media. Además, hay una insuficiente incorporación y aplicación de los principios de igualdad y no discriminación en los instrumentos curriculares.

En el país se ha investigado muy poco el sexismo en el plano escolar. Uno de los pocos estudios realizados en el contexto de la formulación de FOMILENIO II, denominado “Estudio para la Transversalización de Género en el Sistema Educativo” (FOMILENIO/MINED, 2013), muestra la existencia de una tensión entre el discurso de igualdad de

género, que empieza a instalarse en el ámbito educativo, y los dispositivos de socialización de género que existen en los centros consultados, los cuales se basan en creencias y prejuicios.

En el marco del primer Plan de implementación de la PEIG, se realizó un estudio nacional sobre la situación de violencia de género y violencia sexual que enfrenta el estudiantado de tercer ciclo y educación media de los centros educativos públicos y privados de El Salvador. Este estudio revela que las diferentes estructuras del sistema educativo reproducen prácticas sexistas y no aplican el enfoque de equidad e igualdad de género (Gaborit et al., 2019).

Para el MINED, el personal docente constituye un agente clave para cualquier iniciativa de incorporación del enfoque de equidad e igualdad de género en el ámbito escolar. En ese sentido, si en los centros educativos la dirección y el personal docente aplican normas, tratos y relaciones

discriminatorias con el alumnado, por razones de género, se hace necesario continuar con el desarrollo de competencias institucionales en esta materia. Por ello, con la implementación del Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público (2015-2019), se incorporó la promoción de la equidad e igualdad de género, como una de las características del modelo de formación de docentes en servicio. Además, a partir de la ejecución del Plan de implementación de la PEIG 2016-2020, ahora se cuenta con el programa de formación en género y educación no sexista, que ha sido puesto en marcha con la formación especializada de docentes a nivel del país. Sobre todo, este programa ha tenido una intervención focalizada en diferentes municipios de la franja costera del país, que implementan el modelo de Sistemas Integrados de Escuela Inclusiva de Tiempo Pleno (SI-EITP).

Otra de las áreas importantes la constituye la atención al predominio de una división

sexual del trabajo que refuerza en la población estudiantil, especialmente en las mujeres, la elección de carreras tradicionales, según su sexo. Alcanzar la educación media es una condición básica para obtener mayores posibilidades de ingreso al mercado laboral. La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018 (MINEC, 2019) demuestra la relación directa que existe entre el porcentaje de población ocupada laboralmente con el número de grados aprobados. Por ejemplo, la encuesta establece que el 20% de las personas manifestó haber aprobado tercer ciclo y el 42.6% aprobó la educación media o más grados de estudio. Si desglosamos estos datos por género, se observa casi la misma distribución; sin embargo, es importante resaltar que el caso de las mujeres ocupadas, con 10 o más años de escolaridad, representan el 45.9%, superando el 40.3% de hombres ocupados con el mismo nivel de escolarización.

De acuerdo con el Censo Escolar del MINED (2017 y 2018),

el 86% de las mujeres y el 87% de los hombres, que aprobaron el 9º grado en el año 2017, se matricularon en educación media en el año 2018. El índice de paridad de género en educación media fue de 1.04 para ese año. Por otro lado, la matrícula de educación media fue de 193,562 estudiantes (97,034 mujeres y 96,315 hombres, 213 personas no especifican sexo). De ese número, el 46% corresponde a la población que egresó de noveno grado. Del total de estudiantes de educación media, el 47% es de educación media técnica (91,778), de los cuales 45,459 eran mujeres y 46,194 hombres (en el censo hay un grupo de 125 personas que no especifican si son mujeres u hombres). El grueso de la población femenina se concentra, en primer lugar, en el bachillerato general (53%).

Al relacionar años de estudio y salarios, por sexo, entre quienes han cursado estudios de bachillerato, se identifican algunas brechas. La misma Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (MINEC, 2019),

para 2018, muestra que los salarios promedio por sexo, para un mismo número de años de estudio, evidencian una brecha de género que desfavorece a las mujeres. Por ejemplo, mientras los hombres que aprueban entre 10 y 12 años de estudio perciben un salario promedio de \$352.64 mensuales, las mujeres con el mismo número de años aprobados reciben un salario promedio mensual de \$293.05. Esto refleja una diferencia salarial de \$59.59 a favor de los hombres. Además, la encuesta muestra una relación directa entre el número de grados aprobados con el salario promedio mensual, el salario aumenta en la medida en que sube el nivel de escolaridad. Sin embargo, la disparidad de género se mantiene en este factor, independientemente de los niveles educativos que hayan alcanzado las mujeres.

Por ello, puede considerarse que existen familias que consideran que no vale la pena invertir en la educación de las adolescentes. Cinco años después, se puede contrastar

este dato, con la distribución porcentual de las causas por las que estudiantes se retiran del centro educativo, conocidas por el personal docente. En el censo del 2018, realizado por el MINED, las tres mayores razones de deserción estudiantil, tanto en hombres como en mujeres, son por cambio de domicilio, se van del país, o cambian de centro escolar. La cuarta razón, en ambos sexos, es porque los padres no quieren que asista a la escuela, con un 5.84% en los hombres y un 6.10% en las mujeres. Es evidente que los hombres no abandonan el estudio por embarazo, 0% comparado con un 1.77% en abandono del centro escolar a causa de embarazos reportados por mujeres.

Bajo todo ese contexto, la concentración de las mujeres en un número limitado de especialidades de bachillerato de poca rentabilidad, así como las inequidades salariales en el mercado de trabajo y la creencia de la poca relevancia de la educación de las adolescentes, afectan la igualdad

de derechos entre mujeres y hombres y limitan el desarrollo socioeconómico del país, al desaprovechar los aportes que podrían provenir de las mujeres.

Por ello, la incorporación y aplicación de los principios de igualdad de género y no discriminación en instrumentos curriculares, no es suficiente para modificar la realidad. En este contexto, hay que hacer mayores esfuerzos para erradicar las prácticas de discriminación sexual y las brechas en la división sexual del trabajo, incluyendo la elección de especialidades de estudio de educación media técnica.

### **Tercera área: prevención de violencia de género**

En esta área, la atención de la Política –aunque incluya todas las estructuras del MINED-- estará centrada principalmente, en disminuir las altas tasas de embarazo y abandono escolar de adolescentes y los altos niveles de violencia por razones de género.

De acuerdo con los datos publicados por el UNFPA (2019), en el mapa de embarazos de niñas y adolescentes en El Salvador 2017, se registraron 19,190 embarazos en niñas y adolescentes entre 10 a 19 años de edad; es decir, 53 niñas o adolescentes embarazadas por día.

La problemática del embarazo en adolescentes se encuentra asociada a factores de orden estructural, económico, cultural y educativo. Cierta proporción de los embarazos es producto de violencia sexual contra las niñas y adolescentes, asociadas al ejercicio de una masculinidad violenta y a la desigualdad de género. En otros casos, el embarazo en adolescentes está relacionado con factores de limitado acceso a servicios de información, formación y servicios de orientación adecuados. Estos son factores de punto de partida al momento de diseñar las acciones de Educación Integral de la Sexualidad en los centros educativos.

En el informe Educación de El Salvador en Cifras (MINED 2019), período 2014-2018, se reporta el número de estudiantes que se retiraron del centro educativo por motivos de embarazo: 1,235 en el 2014; 1,256 en 2015; 952 en 2016; 707 en 2017, y 584 en el 2018. Si se toma como referencia el año 2017, en el que se reportan 955 embarazos registrados en centros escolares, de acuerdo al apéndice estadístico del mapa de embarazos (UNFPA 2019), y el dato de retiros por embarazo (en ese mismo año), se refleja que el 74% de las niñas embarazadas abandona el centro educativo.

Por otra parte, uno de los graves problemas que afecta mayoritariamente a las niñas y mujeres adolescentes es la violencia sexual en el país. Estos hechos, por lo general, ocurren en espacios y con personas conocidas. La disponibilidad de estadísticas nacionales sobre el delito de violencia sexual que ocurre en el ámbito educativo es relativamente escasa, considerando

que por su connotación los casos de violencia sexual son los menos reportados.

El estudio nacional de la situación de violencia de género y violencia sexual que enfrenta el estudiantado de tercer ciclo y educación media, realizado en el marco del primer Plan de implementación de la PEIG, revela que la violencia sexual y por orientación sexual es un fenómeno presente en los CE. Sobre este punto, el 81.8% de la totalidad del estudiantado conoce alguna situación de violencia sexual en sus diferentes manifestaciones (Gaborit et al., 2019).

Otro aspecto importante identificado en el estudio es que hay un desconocimiento, por parte del personal docente, directivo de los CE, técnico, administrativo y quienes integran las Juntas de la Carrera Docente, sobre la existencia del Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de El Salvador (propuesto por el MINED). Esto a pesar de que

el protocolo ya cuenta con más de 6 años de existencia (Gaborit et al., 2019). A partir del estudio, y considerando lo establecido en el Protocolo de actuación, se diseñaron otros mecanismos de actuación del MINED, ante la violencia sexual en la comunidad educativa. Para el año 2019, se inició un proceso de socialización de los mismos, con personal docente, Juntas de la Carrera Docente y personal clave del Ministerio de Educación, tanto del nivel central como de las Direcciones Departamentales de educación.

La aplicación del protocolo y sus mecanismos de actuación contribuirán a la disminución del embarazo y la deserción escolar de niñas y adolescentes, así como de los altos niveles de violencia de género y sexual en los centros escolares. Sin embargo, solo estos instrumentos no son suficientes. Además, es necesario continuar con procesos sistemáticos de formación de docentes de todos los niveles educativos en Educación Integral de la Sexualidad (EIS); y

con programas pilotos, como el de Iniciativas Prácticas<sup>4</sup>, que favorecen el protagonismo y el liderazgo del estudiantado en acciones de prevención de violencia sexual y de género, así como de embarazos en adolescentes. También es necesario fortalecer a la comunidad educativa en aspectos como la Educación Integral de la Sexualidad y derechos humanos, sin dejar a un lado la violencia sexual, su reconocimiento, las implicaciones que tiene para la víctima, sobre todo para las mujeres, y las herramientas necesarias para su abordaje, en todos los niveles y ámbitos del MINED.

Por lo anterior, sigue siendo un reto el incrementar la vigilancia y el control en los centros

educativos, acercándose al estudiantado para detectar con mayor facilidad las situaciones de violencia sexual y lograr un manejo oportuno y efectivo. Asimismo, es importante lograr la coordinación entre la familia, la escuela y las entidades públicas involucradas en la protección de la niñez y la adolescencia, tanto para prevenir como para detectar y referir los casos de violencia sexual, así como para procurar la sensibilización y educación en la igualdad y equidad de género, articulada con la Educación Integral de la Sexualidad. Esta última orientada hacia la prevención del embarazo y abandono escolar de adolescentes. Sin embargo, si las adolescentes resultan embarazadas, deberá de aplicarse el Protocolo para



4. Iniciativas Prácticas es un programa piloto, realizado en el marco del PCH de FOMILENIO II, a través del cual se fortaleció el liderazgo de los Consejos Estudiantiles, quienes elaboraron y ejecutaron pequeños proyectos educativos, que favorecieron la sensibilización en temas de las relaciones de equidad e igualdad de género y de empoderamiento adolescente, focalizando la intervención en la pre-

viación del embarazo adolescente y de las violencias de género, así como el desarrollo de nuevas masculinidades. Este proceso es desarrollado con y desde la población estudiantil y acompañado por la asesoría de personal docente y de direcciones, sensibilizados y formados en educación no sexista, desde el enfoque de equidad e igualdad de género.



la permanencia escolar de las niñas y adolescentes embarazadas o que ya son madres (MINED, 2018). Todo esto con el objetivo de erradicar cualquier forma de discriminación y desarrollar acciones de coordinación interinstitucional

para implementar medidas de apoyo a la continuidad educativa, apoyándose en los servicios de las Consejerías Escolares<sup>5</sup> y el Sistema de Alerta de Violencia y en Educación (SALVE)<sup>6</sup> del Ministerio de Educación.

## 1.7 Monitoreo y evaluación

El período de implementación de la Política se estima en cinco años, por lo que será necesario desarrollar procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación permanente que faciliten el acompañamiento y análisis de resultados.

Se hace necesario que, en los dos primeros años de la ejecución del Plan, se pueda contar con mecanismos de medición de avances hacia la equidad

e igualdad de género, diseñados e implementados para la toma de decisiones basadas en evidencia. Esto requiere de una propuesta de indicadores, a partir de los cuales se elaborará la línea base, con la información recopilada del primer Plan de implementación 2016-2020.

En coordinación con las dependencias responsables del MINED, se pondrá en



5. Las Consejerías Escolares son una estrategia del MINED para la atención psicosocial y jurídica, que busca prevenir, proteger y restituir los derechos de los niños y niñas, desde la perspectiva de la igualdad de género, entre otras áreas, dando atención a personal docente y referentes familiares. Para ello, se ha instalado una Consejería por Departamento en el territorio nacional.

6. Sistema que atiende casos de violencia física (verbal o sexual), amenazas y extorsiones, entre otros problemas, a través de tres vías: línea telefónica, correo electrónico y una aplicación para teléfonos Android, exclusiva para personal docente y direcciones de los centros escolares.

funcionamiento el sistema de monitoreo y evaluación del progreso de la Política y su segundo Plan de implementación, de común acuerdo con los diferentes niveles de intervención. Estos serán los responsables de reportar y verificar los avances de las actividades previstas y adoptar las medidas necesarias de reorientación del Plan.

Además, la Unidad de Género deberá verificar que dichos indicadores se incorporen en los informes periódicos y anuales de cada una de las dependencias involucradas en

la implementación. Con base en estos informes, identificará los resultados con mayor dificultad de cumplimiento y reorientará aquellas líneas de acción que sean necesarias, para superar el asunto crítico por el cual surgieron.

Con el fin de obtener evidencia de los cambios y resultados generados con el segundo Plan de implementación de la Política, se diseñará y ejecutará una evaluación final externa, que será el punto de partida para la actualización del próximo Plan, del período 2025-2029.

## **1.8 Revisión y actualización de la Política**

Dado que el tiempo de actualización de la segunda edición de la Política y su implementación corresponden al período 2020-2025, la evaluación de cumplimiento de metas se realizará hacia finales de 2024 y principios de 2025. La Unidad de Género del MINED, con el apoyo de socios estratégicos, iniciará el proceso de la elaboración de la siguiente

revisión y actualización de la Política para el 2025-2029. Este compromiso de sostenibilidad es muy importante para el cumplimiento del mandato de transversalidad de género en todas las carteras de Estado, con el fin de contribuir al desarrollo democrático social y económico del país, de conformidad a la LIE (2011).

## **2. Plan de implementación de la Política**



El Ministerio de Educación (MINED), en tanto institución estatal rectora de las políticas públicas educativas, ha asumido el reto de impactar positivamente sobre la discriminación, la desigualdad y la violencia de género, con el fin de contribuir al desarrollo de un capital humano en el país que se asiente en los principios de equidad e igualdad social y de género.

En términos generales, se puede afirmar que se han realizado avances importantes en el periodo 2016 -2020. Por ello, para el período 2020-2025, se decide mantener los seis asuntos críticos

identificados en la primera edición de la PEIG. Estos siguen siendo vigentes en la actualidad y transformarlos es un proceso que requiere de más tiempo e inversión, que ya se ha iniciado, pero que falta mucho por hacer. Los siete objetivos de la primera edición se convierten en siete resultados esperados al finalizar la implementación. Cada resultado incluye productos de mediano alcance, con sus respectivas metas e instancias responsables de su ejecución.

La actualización del Plan de implementación de la

PEIG se plantea como reto la continuidad o sostenibilidad de las acciones realizadas en el período 2016-2020 a través de la medición de sus indicadores, así como la ampliación de las mismas. Por ello, constituye el marco operativo para la aplicación de las prioridades focalizadas en la Política de Equidad e Igualdad de Género del MINED, para el mediano plazo, durante el período 2020--2025. Como todo plan, está sujeto a los cambios necesarios basados en la evaluación del desempeño y la retroalimentación producida por las acciones del monitoreo de los avances, obstáculos y dificultades encontradas.

En este segundo apartado se resumen los mayores avances del Plan de implementación 2016 – 2020 y se exponen los compromisos que se asumen para transformar los asuntos críticos, en cada una de las tres áreas de intervención priorizadas.

Las tres grandes áreas de intervención se encuentran

íntimamente relacionadas e interdependientes, y se fundamentan en los principios y áreas identificadas desde la Primera edición de la Política de Equidad e Igualdad de Género del MINED (2016). Estas se agrupan, por razones de orden metodológico, de la siguiente manera: transversalización institucional, educación incluyente no sexista y prevención de las violencias de género.

Para cada una de las tres áreas del Plan de implementación de la Política, se identificaron los asuntos críticos a los cuales se les busca dar respuesta mediante un conjunto de resultados de largo alcance.

## **2.1 Primera área. Transversalización institucional**

Lograr la transversalización de género dentro de las estructuras del MINED no solo constituye una obligación de esta cartera de Estado, sino que representa

una pieza fundamental para que el objetivo de la igualdad de género sea una realidad en el sistema educativo. Una propuesta que incida en el quehacer institucional (a todo nivel) requiere de la articulación de todas las instancias de dicho Ministerio.

Esta área tiene dos asuntos críticos a los que se quiere dar respuesta: primero, la insuficiente incorporación y aplicación de los criterios orientadores en materia de igualdad y no discriminación en los instrumentos curriculares; segundo, pero no menos importante, a la limitada transversalización de género en la cultura institucional del MINED, que puede ser evidente no solo en las interrelaciones personales, sino también en los procesos de planificación, organización, funcionamiento, seguimiento y evaluación y que en su conjunto muestra los avances y limitantes en materia de género.

Los procesos realizados en el marco del Plan de implementación 2016-2020 estuvieron enfocados en crear condiciones para la transversalización de género institucional. Por ello, se cuenta con lineamientos para elaborar e implementar planes de igualdad en centros educativos y con personal docente formado en Género y Educación incluyente no sexista, que pueden transformar los asuntos críticos que aún mantienen su vigencia.

**Asunto crítico 1: insuficiente incorporación y aplicación de los criterios orientadores en materia de igualdad de género y no discriminación en los instrumentos curriculares.**

**Resultado 1. Personal docente, de los diferentes niveles educativos, cuenta con instrumentos curriculares que orientan en materia de igualdad y no discriminación<sup>7</sup>.**

.....

7. Según mandato de la LIE, Art.17

El Ministerio de Educación adoptará la incorporación del enfoque de equidad e igualdad de género y no discriminación en todas las iniciativas de revisión curricular que sean impulsadas en el período de implementación del presente Plan. Anualmente, la Unidad de Género coordinará con las unidades correspondientes la revisión y modificación a implementar, a través de dos productos. Ambos referidos a los instrumentos curriculares como instrumentos de gestión para la mejora integral y continua de la calidad educativa, pero focalizándolo primero a la mejora de planes, programas y guías de formación de todos los niveles educativos, y el otro más en los instrumentos de desarrollo profesional desde el proceso de formación inicial del personal docente.

**Producto 1.1. Instrumentos curriculares han incorporado el enfoque de equidad e igualdad de género y no discriminación.**

El Ministerio de Educación establecerá medidas para examinar e incorporar de forma progresiva, en instrumentos curriculares, los criterios orientadores de género establecidos en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE). Primero, se hará un diagnóstico institucional de los instrumentos curriculares del MINED, que deben ser revisados desde el enfoque de equidad, igualdad y no discriminación, en todos los niveles educativos. A partir de ese diagnóstico, se elaborará un documento marco con medidas para incorporar el enfoque de equidad e igualdad de género, en todas las iniciativas de revisión curricular que se determinen a partir del diagnóstico institucional. Luego, se socializará con las personas responsables de la revisión y modificación de los instrumentos curriculares priorizados en todos los niveles educativos, y monitoreando posteriormente las medidas establecidas y aplicadas en la revisión y producción de

programas, guías metodológicas y materiales didácticos priorizados en el quinquenio, así como su implementación progresiva, a cargo de las Direcciones de Nivel y Modalidades Educativas.

**Producto 1.2. Currículo de formación inicial docente en las Instituciones de Educación Superior (IES), elaborados o actualizados con enfoque de equidad e igualdad de género y no discriminación y EIS.**

Se diseñará el enfoque metodológico para implementar el proceso de desarrollo de capacidades técnicas en el personal de las instituciones de formación inicial de docentes (IES), orientada a incluir en su currículo una propuesta que incorpore la perspectiva de género y educación no sexista, según lo establecido en el Reglamento de la Ley de Educación Superior, en las carreras de profesorado: en Matemática, para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Ciencias Sociales, para Tercer Ciclo de Educación Básica y

Educación Media; Profesorado en Idioma Inglés, para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Lenguaje y Literatura, para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Educación Básica para Primero y Segundo Ciclos; Profesorado en Química para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Física para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Biología para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Educación Física y Deporte; Profesorado en Educación Artística; Profesorado y Licenciatura en Educación Inicial y Parvularia (Plan articulado); Profesorado y Licenciatura en Educación Especial (Plan articulado).

Entre las líneas de acción previstas se encuentra el diseño de lineamientos para incorporar el enfoque de equidad e igualdad de género en la currícula de formación docente, dirigido y realizado



con el personal clave de las 17 IES que tengan formación inicial docente. Como parte de las acciones de seguimiento, se verificará su incorporación en los planes de estudios de la formación docente inicial, bajo el liderazgo de la Dirección Nacional de Educación Superior del MINED.

Uno de los principales desafíos de la profesionalización docente del Plan Quinquenal de Educación 2019-2024, es que solo 6 de las 17 Instituciones de Educación Superior que ofrecen formación docente, están acreditadas. En éste marco, el proceso de acreditación puede ser la oportunidad para la elaboración o actualización del currículo de formación inicial docente.

**Producto 1.3. Currículo de carreras vinculadas a la prevención de la violencia de género, en las Instituciones de Educación Superior (IES), elaboradas o actualizadas con enfoque de equidad e igualdad de género y EIS.**

**1.3.1** Diagnóstico situacional para la incorporación del enfoque de género y de la EIS en las instituciones de educación superior que cuentan con las carreras identificadas según su especialidad: enfermería, medicina, derecho, psicología, trabajo social y comunicaciones. El mismo contará con un Análisis de los resultados obtenidos por cada carrera de cada una de las instituciones de educación superior, sobre el estado de la incorporación del enfoque de género y de la implementación de la EIS en las instituciones de educación superior establecidas. Dando como resultado el diseño de una Propuesta Metodológica de intervención de los módulos de cada carrera identificada según su especialidad (ya citada) y los profesorados.

**1.3.2** Se diseñará el enfoque metodológico para implementar en las carreras identificadas de mayor impacto para apoyar la prevención de la violencia hacia las mujeres en las IES: medicina, enfermería, trabajo social,

comunicaciones, psicología, Derecho, y los profesorado: Profesorado en Matemática, para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Ciencias Sociales, para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Idioma Inglés, para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Lenguaje y Literatura, para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Educación Básica para Primero y Segundo Ciclos; Profesorado en Química para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Física para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Biología para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media; Profesorado en Educación Física y Deporte; Profesorado en Educación Artística; Profesorado y Licenciatura en Educación Inicial y Parvularia (Plan articulado); Profesorado y Licenciatura en Educación

Especial (Plan articulado). Incluyendo en su currícula una propuesta que incorpore la perspectiva de género y educación no sexista, EIS, siendo un compromiso de país el respeto a los derechos humanos de las mujeres, para este proceso se partirá de un diagnóstico de las carreras mencionadas y se diseñará una propuesta de incorporación de módulos en la currícula; así mismo se hará incidencia en las autoridades de las IES para que exista el compromiso responsable de integrar EIS en la oferta académica de las carreras a impactar, y de ser posible en la demás currícula existente.

**Asunto crítico 2: Limitada transversalización de género en la cultura institucional del MINED.**

**Resultado 2. El MINED ha asumido en su cultura institucional el enfoque de equidad e igualdad de género, como eje transversal en su planificación, organización, funcionamiento.**

Para el logro de este resultado se trabajará en la transversalización del enfoque de género, a través de la ejecución de acciones que conlleven a la eliminación de las desigualdades y discriminación en el sistema educativo. Para dar cumplimiento al resultado se plantean cuatro productos: el primero es la elaboración de planes de igualdad en centros educativos, llegando así al ámbito local; el segundo tiene que ver más con la incorporación del enfoque de equidad e igualdad de género en los documentos institucionales, las medidas y procedimientos administrativos; el tercero está enfocado en favorecer un clima laboral libre de sexismo y de violencia, y el último en establecer un sistema de monitoreo de avance de equidad e igualdad de género, con indicadores que permitan tomar decisiones basadas en evidencia.

**Producto 2.1. Planes de igualdad elaborados e implementados en Centros Educativos.**

Se espera que en el período 2020 - 2025 al menos 1,250 centros educativos del sector público, que corresponde al 24% de la totalidad en el país<sup>8</sup>, diseñen y ejecuten planes de igualdad y prevención de la violencia de género. Para ello, se contará con el apoyo técnico y seguimiento del personal docente formado o especializado, quienes capacitarán y orientarán en el uso de las Guías Metodológicas para la elaboración de los Planes de Igualdad en los centros educativos. Más allá de capacitar al grupo de directoras, directores y pares docentes, se buscará establecer las condiciones para que los centros educativos implementen acciones planificadas y sistemáticas en favor de la igualdad y la equidad. Con la asistencia técnica del personal docente especializado, se organizará un equipo por centro educativo que



8. Censo del MINEDUCYTMINED 2018, publicado en el Boletín No. 1 2019.

elaborará diagnósticos participativos de género, los cuales servirán de base para diseñar e implementar los planes de igualdad.

Estos planes incluirán actuaciones para la erradicación de cualquier manifestación del sexismo, acoso u hostigamiento basado en las relaciones asimétricas de poder entre los sexos o por cualquier orientación sexual. Además, contendrán acciones de sensibilización y formación dirigidas al estudiantado, madres, padres o responsables de familia.

Otras de las intervenciones estarán orientadas hacia la superación de la división de roles y espacios por sexo y medidas encaminadas a mejorar el funcionamiento de la administración en los centros educativos a favor de la igualdad.

Como una acción innovadora, se ha previsto una certificación de la igualdad y prevención de la violencia de género para centros educativos. Los centros educativos

participantes serán estimulados a aplicar y obtener el reconocimiento de la certificación como una buena práctica. El MINEDUCYT, a través de la Unidad de Género en coordinación con otras instituciones vinculadas al tema, dará seguimiento a la certificación.

**Producto 2.2. Documentos institucionales, medidas y procedimientos administrativos, incluyendo los de selección de personal, actualizados con enfoque de equidad e igualdad de género.**

El Comité Técnico de Género, como parte de la estructura institucional para la transversalidad de género, apoyará la articulación y la coordinación de acciones para la igualdad y la equidad de género en todos los ámbitos. La Unidad de Género asesorará y acompañará este proceso al interior de la institución.

Se diseñará y socializarán lineamientos para incorporar el enfoque de género en las políticas, normativas, planes y programas ministeriales

prioritarios, nuevos o existentes (paquetes escolares: uniformes y útiles, entre otros). También servirán para incorporar medidas que favorezcan la igualdad y equidad de género en los procesos de recursos humanos (selección y contratación, formación, el ascenso laboral, puestos de jefatura, plazas de dirección en el marco de la Ley de Carrera Docente). A partir de la socialización de los lineamientos, se espera que todo lo que se produzca tenga incorporado el enfoque de equidad e igualdad de género, y que lo que ya existe pueda irse actualizando progresivamente.

Por otro lado, se revisarán y se harán propuestas que contribuyan a que los procesos de desarrollo del talento humano, como la selección, formación y ascensos laborales, procuren beneficios equitativos para mujeres y hombres.

De ser necesario, se gestionarán acciones afirmativas que respondan a las necesidades del personal con visión

inclusiva de género y se verificará que los protocolos y mecanismos de comunicación institucional sean libres de sexismo, apoyándose en las instancias correspondientes.

**Producto 2.3. Estrategia de comunicación diseñada e implementada para favorecer un clima laboral libre de sexismo y de violencia.**

Con la finalidad de lograr un clima laboral libre de sexismo y de violencia, se diseñará e implementará una estrategia de comunicación que posicione y legitime la igualdad y equidad de género como parte de la cultura institucional al interior del MINED. Esta estrategia incluirá, entre otros aspectos, fechas conmemorativas, difusión de derechos, circulares, murales, campañas y acciones afirmativas.

**Producto 2.4. Diseño e implementado el sistema de monitoreo de avance de equidad e igualdad de género, para la toma de decisiones basadas en evidencia.**

Para verificar el avance de la incorporación del enfoque de equidad e igualdad de género (como eje transversal en la planificación, organización y funcionamiento del MINED), se orienta este producto al diseño y puesta en funcionamiento de un sistema de monitoreo y evaluación del cumplimiento de la política. Esto requerirá establecer, a partir de los indicadores elaborados, una línea base de los diferentes niveles de intervención que permita medir los cambios logrados.

Esto implica, también, desarrollar capacidades técnicas, con la finalidad de integrar el enfoque de género en la producción y el análisis de la información cuantitativa y cualitativa que genera el sistema educativo. Todo ello con el propósito de dar seguimiento al avance en la transversalización de género en el mismo.

## **2.2 Segunda área. Educación incluyente no sexista**

El Estudio Nacional de la situación de violencia de

género y violencia sexual, realizado en el marco de la implementación de la PEIG 2016-2020, evidencia que diferentes estructuras del sistema educativo reproducen prácticas sexistas y no aplican el enfoque de equidad e igualdad de género.

Por ejemplo, manifiesta que el estudiantado está de acuerdo con ideas que responsabilizan a las mujeres de las acciones violentas de las que son víctimas, eximiendo a las personas agresoras. El mismo estudio constata el predominio de una división sexual de las áreas de estudio de educación media. Se evidencia, también, que las estudiantes suelen participar con mayor frecuencia en las actividades artísticas y los estudiantes en las actividades deportivas. El estudio muestra, además, que se valora más el trabajo de los hombres y subvalora el de las mujeres, en diferentes espacios y actividades en los CE; por ejemplo, la asignación de tareas como limpieza, ornamentación y control de la disciplina, dentro del aula, así

como en la elección de cargos en las directivas (Gaborit et al., 2019).

En el marco de la implementación de la PEIG 2016-2020, se formaron docentes especialistas en educación no sexista y género, a nivel nacional, con capacidad para apoyar procesos de formación docente y de elaboración de planes de igualdad. Con estos especialistas se implementó un programa de formación en género y educación no sexista, con el que se ha iniciado el fortalecimiento de capacidades del 3% de direcciones y docentes para lograr una educación incluyente no sexista, formándose también en un proceso paralelo, al 4% del personal técnico administrativo<sup>9</sup>.

La educación constituye un espacio para la deconstrucción de las desigualdades

de género. Esta área de intervención tiene la mirada puesta en dos asuntos críticos a los que se pretende dar respuesta. En primer lugar, a la reproducción de prácticas sexistas, originadas por el desconocimiento, la falta de sensibilización y de aplicación del enfoque de género en todas las estructuras del sistema educativo nacional. En segundo lugar, se apuesta a la transformación de una cultura de la división sexual del trabajo que tiende a reforzar en la población estudiantil la elección de carreras tradicionales, según su sexo, lo que limita la igualdad de oportunidades en la inserción laboral.

**Asunto crítico 3: las diferentes estructuras del sistema educativo reproducen prácticas sexistas y no aplican el enfoque de género.**



9. De acuerdo a datos proporcionados por la Dirección de Desarrollo Humano, el MINEDUCYTMINED –en el ámbito público– cuenta con 43,093 personas (entre direcciones y docencia) y con 3,191 personas (en el ámbito central y las Direcciones Departamentales de Educación) a febrero del 2020.

### **Resultado 3. Erradicadas las actitudes y prácticas de discriminación sexual en actores clave del sistema educativo.**

El Ministerio de Educación asume el reto de crear las condiciones necesarias para desarrollar y mejorar las capacidades técnicas en materia de género del funcionario y personal docente. Todo ello para que puedan —desde el nivel central hasta el centro educativo— operativizar aprendizajes y relaciones equitativas, independientemente del sexo de las personas. Esto no solo por razones de justicia democrática, sino también en función del propio desarrollo socioeconómico del país.

Para avanzar hacia este resultado de largo plazo se prevé el cumplimiento de tres productos de mediano plazo, utilizando la misma estrategia del primer Plan de implementación de la PEIG y el programa de educación sexista ya diseñado e implementado. Los tres productos están en la

línea de formación: especialistas, personal docente y direcciones de centros educativos, personal técnico y administrativo.

#### **Producto 3.1. Programa de formación de especialistas en género y educación incluyente no sexista, implementado e institucionalizado en el MINED.**

La formación y la capacitación del personal docente en servicio constituyen el punto de partida para el proceso de transformación hacia la igualdad de género en los centros educativos. Para lograrlo, se requiere especializar a un equipo de personas, que pueden ser asesoras pedagógicas o docentes, que, al ser participante de un proceso formativo en género y educación, se conviertan en agentes de cambio en sus entornos educativos.

La lógica de especialización de docentes del sector público (mujeres y hombres), y de un número de personas por cada departamento,



adoptará una ruta similar a la establecida en el primer Plan de implementación de la PEIG. Se sugiere la selección de especialistas formados entre el 2018 y 2019, favoreciendo a quienes tienen interés en el tema y vivan en el área donde se desarrollen los procesos de formación.

El personal docente a especializarse en género y educación cursará un plan de estudio que incluye, seis módulos formativos, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el INFOD para la formación docente. La meta es contar con un equipo docente especializado para asesorar en esta materia, de forma que cada especialista proporcione capacitaciones y asistencia técnica al personal de centros educativos (directoras, directores, subdirecciones y docentes) por medio de visitas y reuniones de monitoreo en campo.

El personal de dirección de los centros educativos

capacitados será responsable de formular e impulsar el Plan de Igualdad y Prevención de Violencia de Género, de sus respectivos centros educativos.

**Producto 3.2. Tres redes regionales de docentes especialistas en educación no sexista organizada y funcionando al 2025.**

La estrategia de elegir a población docente de los 14 departamentos, para especializarse, obedece principalmente a la necesidad y relevancia de crear las capacidades internas en el MINED. También, para cualificar la asistencia técnica y el aprendizaje entre iguales, mediante el establecimiento de redes o núcleos de auto aprendizaje, que compartan sus experiencias, estrategias, retos, dificultades o dudas en la aplicación del enfoque de género y de la educación no sexista en sus centros educativos, con el objetivo de generar procesos de sostenibilidad a mediano y largo plazo.

**Producto 3.3. Programa de formación en género y educación incluyente no sexista para personal docente y de direcciones, implementado e institucionalizado en el MINED.**

El personal docente y de direcciones, de CE seleccionados, cursará un plan de estudio en modalidad virtual, que incluya seis módulos formativos, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el INFOD para la formación docente. Este proceso será acompañado de asistencia técnica, para llevar a la práctica la elaboración de los planes de igualdad y prevención de la violencia de género, encaminados a procurar en los centros educativos una educación incluyente no sexista.

Posteriormente, se organizará y desarrollará el proceso de sensibilización y capacitación a 2,500 personas, que corresponde al 6% del total de personal docente y de direcciones. La idea será establecer una meta de 500 personas por año (entre docentes

y direcciones), de acuerdo a la estrategia y organización definida. Este proceso tendrá el seguimiento correspondiente, incorporado en el sistema de monitoreo previsto en la PEIG.

**Producto 3.4. Programa de formación en género y educación incluyente no sexista para personal técnico y administrativo, implementado e institucionalizado en el MINED.**

Para crear una cultura institucional sensible al género, se prevé el diseño de un programa de formación con diversas modalidades de ejecución, dirigido al personal directivo, gerencial y técnico pedagógico de las direcciones nacionales, departamentales, de nivel y staff vinculadas a la ejecución de la Política. La apuesta en este sentido es lograr que las servidoras y los servidores públicos adquieran competencias en la materia, que permitan promover la igualdad y la equidad de género en el ejercicio de sus funciones y en las relaciones laborales. No se parte de

cero, pues en el marco del Plan de implementación de la primera edición de la PEIG, se construyó un programa de formación para este sector del MINED.

Primero se revisará el programa de formación del personal técnico y administrativo del MINED, en género y educación no sexista. A partir de ello, se formulará el plan de capacitación y formación profesional diferenciada para el personal directivo, gerencial y técnico del nivel central y departamental. Se propone hacerlo diferenciado por tiempos y espacios de formación, haciendo lo más homogéneo posible el grupo. Se pueden considerar como personas formadoras a las especialistas formadas entre el 2018-2019.

Se organizará y ejecutará el proceso de formación a personal técnico y administrativo, estableciéndose una meta de 800 personas, que corresponde al 25% del personal del MINED, y considerando un promedio de 160

personas formadas por año, en el ámbito nacional. Paralelamente, se actualizarán las normativas y procedimientos de control interno para incorporar aspectos de formación en género y educación, para todo el personal.

**Asunto crítico 4: La cultura de la división sexual del trabajo tiende a reforzar en la población estudiantil la elección de carreras tradicionales, según su sexo, lo que limita la igualdad de oportunidades en la inserción laboral.**

**Resultado 4. La población estudiantil, especialmente las niñas, toman decisiones vocacionales libres de sexismo.**

Se espera ampliar cobertura en las áreas técnicas que responda al contexto de la demanda de mercado laboral-productivo, rentable, de futuro y libre de estereotipos sexistas. Sobre todo, para que esa cobertura ofrezca mayores oportunidades para las mujeres, por lo que se plantea el siguiente producto a mediano plazo.

#### **Producto 4.1. Mecanismos diseñados y establecidos para realizar una orientación vocacional libre de sexismo.**

Los mecanismos para realizar una orientación vocacional libre de sexismo, se diseñarán bajo el liderazgo de las Direcciones Nacionales del MINED, que por competencia dan seguimiento a estas propuestas. Además, se procederá a la revisión del programa de orientación vocacional existente, con el propósito de incorporar criterios de equidad e igualdad de género.

Paralelamente, se revisará la oferta educativa en carreras técnicas no tradicionales de alta demanda y valor agregado, para que niñas, adolescentes y jóvenes se beneficien equitativamente. Además, se hará una campaña de comunicación, para la implementación de acciones afirmativas, que impulsen a adolescentes y jóvenes a participar equitativamente en las ciencias, las tecnologías y en áreas laborales no tradicionales. La creación de estas especialidades

constituye la oportunidad para adoptar el enfoque de género, de manera que mujeres y hombres —en condiciones de equidad— puedan acceder a esas áreas de especialización de estudio para ampliar el mercado laboral.

#### **2.3 Tercera área. Prevención de las violencias de género.**

La violencia de género y sexual constituyen un fenómeno complejo, apoyado por las creencias del estudiantado y de la comunidad educativa, que la naturalizan, justifican y ocultan. Esto se traduce en la ausencia de acciones estructuradas institucionalmente en los centros educativos para prevenir e intervenir en ella, a pesar de las iniciativas de las políticas públicas que se han introducido recientemente para abordar el tema y de los protocolos de actuación propuestos por el MINED ante estas problemáticas. El Estudio Nacional de la situación de violencia de género y violencia sexual, realizado en el marco de la

implementación de la PEIG 2016-2020, deja en evidencia que la comunidad educativa no reconoce como violencia las manifestaciones psicológicas o verbales, lo que además de favorecer un ambiente de permisividad y aceptación de estas manifestaciones de violencia, pueden hacer que las personas encargadas de proteger al estudiantado solo tomen medidas cuando la violencia adquiere formas extremas.

En los centros educativos, privados y públicos, rurales y urbanos, se percibe que la violencia afecta de forma mayoritaria a las estudiantes y es ejercida principalmente por los estudiantes y docentes hombres. De acuerdo con la encuesta, el 81.8% de la totalidad del estudiantado conoce alguna situación de violencia sexual en sus diferentes manifestaciones, siendo predominantemente identificado por las estudiantes (84.1% mujeres y 78.3% hombres), (Gaborit et al., 2019).

El embarazo en niñas y adolescentes es un fenómeno visualizado frecuentemente en los centros escolares, altamente vinculado a la violencia sexual. Se ha logrado identificar que son ocasionados por hombres adultos o adolescentes, en donde puede o no mediar una relación de pareja, estableciéndose el ejercicio desigual de poder en función de género y edad. Poco se adjudica la responsabilidad de esta situación a los centros educativos, o al hombre que embaraza a la estudiante. El peso mayor de ello recae en la familia y hasta en la misma estudiante (Gaborit et al., 2019).

En el país se ha avanzado en el marco jurídico con la entrada en vigencia de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), con mandato directo de responsabilidades en el ámbito educativo, incluyendo educación superior, así como con las reformas a la Ley General de Educación y la Ley de la Carrera Docente. No obstante, la violencia

de género y, en especial, la violencia sexual es uno de los problemas más graves que se tienen.

El Ministerio de Educación tiene un papel fundamental en la erradicación de esta problemática mediante la educación. Debe focalizar su intervención en dos asuntos críticos, identificados desde la primera edición de la política: primero, la alta proporción de embarazo y deserción escolar de niñas y adolescentes; y, segundo, los altos niveles de violencia de género y sexual en los centros escolares, que incluye la falta de mecanismos de detección y seguimiento administrativo en el sistema educativo y en sus estructuras organizativas.

**Asunto crítico 5: alta proporción de embarazo y deserción escolar de niñas y adolescentes.**

Para modificar este asunto crítico se determinan dos resultados y dos productos, esto por la convicción que los resultados y productos de las

dos áreas anteriores, también abonan a la modificación de éste asunto crítico.

**Resultado 5. Se ha contribuido a reducir los embarazos en niñas y adolescentes.**

Entre los principales desafíos en el área de convivencia escolar se encuentra la alta tasa de embarazo adolescente (Plan Quinquenal de educación 2019-2024). Una de las principales causas de este problema es la falta de educación integral de la sexualidad, que no solo puede influir en la alta proporción de embarazos adolescentes, sino en la adquisición de infecciones de transmisión sexual, violencia de género y violencia sexual. El desarrollo de acciones de educación integral de la sexualidad, en los centros educativos, contribuirá a su permanencia en el sistema educativo y a crear las condiciones para que niñas, niños y adolescentes disfruten de una vida saludable y responsable, de acuerdo al ciclo de la vida.

### **Producto 5.1: Centros educativos implementan procesos de Educación Integral de la Sexualidad.**

Para este apartado, se continuará con la formación de docentes en Educación Integral de la Sexualidad, se diseñará y socializará una propuesta de lineamientos para la institucionalización de acciones de EIS. Estas acciones se implementarán en todos los niveles educativos, de acuerdo con los instrumentos legales existentes, que le permita al personal docente que se forma, la realización de estas acciones, en el marco de su trabajo cotidiano.

Desde el nivel central se diseñará y ejecutará una campaña de sensibilización, educación e información, para la prevención del embarazo en adolescentes, paternidad y maternidad responsable. Dicha campaña estará dirigida al estudiantado de tercer ciclo y educación media, como herramientas que puedan transferirse a los centros

educativos que implementaran acciones de EIS.

Se impulsará el monitoreo y evaluación de resultados, para verificar si las acciones realizadas han contribuido a la reducción de embarazos en niñas y adolescentes.

### **Resultado 6: Menor deserción escolar de niñas y adolescentes por razones de embarazo y por ser madres.**

El Ministerio de Educación debe asegurar el derecho a la educación de toda la población, con especial énfasis en las adolescentes embarazadas y madres. Todo esto deberá hacerse en cumplimiento a los artículos 32 y 86, literal “m”, de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA) y el compromiso adquirido como país, en la Declaración Ministerial “Prevenir con Educación” (México, 2008).

En el informe Educación de El Salvador en Cifras (MINED 2019), período 2014-2018, se reporta que el número de

estudiantes que se retiraron del centro educativo por motivos de embarazo fue de 707 en el 2017. Ese mismo año se registraron un total de 955 embarazos, en centros educativos, de acuerdo al apéndice estadístico del mapa de embarazos (UNFPA 2019), reflejándose que el 74% de las niñas embarazadas abandona el centro educativo. Para reducir la deserción por ser madre o estar embarazada, se prevé un solo producto, considerando que todo el trabajo realizado en las otras acciones, también incide en esta área.

**Producto 6.1. Sedes de Consejerías Escolares incorporan en su funcionamiento, el Protocolo para la permanencia escolar de las niñas y adolescentes embarazadas o que ya son madres<sup>10</sup>.**

Conscientes de que la problemática del embarazo precoz requiere un manejo

intersectorial e integral para acercar a las y los adolescentes, se priorizarán las Sedes de Consejería escolar instaladas por el MINED, de acuerdo al mapa de embarazos en niñas y adolescentes en El Salvador. Además, se promoverá la incorporación del protocolo para la permanencia escolar de las niñas y adolescentes embarazadas o que ya son madres.

Paralelo a esas acciones, se diseñará y ejecutarán campañas para sensibilizar sobre el derecho a la educación de las jóvenes madres y la no discriminación hacia ellas. Estos productos se utilizarán en las Sedes de Consejerías priorizadas.

Se impulsará el monitoreo y evaluación de resultados, para verificar si las acciones realizadas han contribuido a la permanencia de niñas y adolescentes embarazadas o que ya son madres.



10. Las Consejerías Escolares del MINED instaladas en cada Departamento del territorio nacional, podrán coordinar con instancias locales el apoyo a las niñas y adolescentes en estado de embarazo o que ya son madres.



**Producto 6.2. Centros educativos cuentan con herramientas para el seguimiento y apoyo a la retención educativa de las niñas y adolescentes embarazadas.**

Durante los procesos de formación de personal docente y de direcciones, se socializará en los centros educativos, por diferentes medios, el Protocolo para la permanencia escolar de las niñas y adolescentes embarazadas o que ya son madres, y se darán a conocer las sedes y funciones de las Consejerías Escolares.

Paralelo a esas acciones, se ejecutarán las mismas campañas para sensibilizar sobre el derecho a la educación de las jóvenes madres y la no discriminación hacia ellas, que se utilizan en las Sedes de Consejerías priorizadas.

Se impulsará el monitoreo y evaluación de resultados, para verificar si las acciones realizadas han contribuido a la permanencia de niñas

y adolescentes en estado de embarazo o que ya son madres.

**Asunto crítico 6: altos niveles de violencia de género y sexual en los centros escolares, así como la falta de aplicación de mecanismos de detección y seguimiento administrativo en el sistema educativo.**

La violencia sexual que afecta en su mayor porcentaje a niñas, adolescentes y mujeres en el país, por lo general, ocurre en espacios y con personas conocidas, incluyendo los centros educativos. La disponibilidad de estadísticas nacionales sobre el delito de violencia sexual, que ocurre en el ámbito educativo, es relativamente escasa, considerando que por su connotación los casos de violencia sexual son los menos reportados (sub registro).

**Resultado 7: La violencia sexual y de género se ha reducido en el sistema educativo.**

Para lograr reducir la violencia sexual y de género, en el sistema educativo, es necesario fortalecer a la comunidad educativa en los aspectos trabajados en las dos áreas anteriores. Sin embargo, no se pueden dejar a un lado las acciones de prevención, detección y derivación de casos de violencia que puedan implementarse en los centros educativos, incluyendo las instituciones de educación superior a nivel nacional<sup>11</sup>. Además, se debe mejorar y difundir las estadísticas de la educación, desde la perspectiva de género, con atención especial a la capacidad de respuesta que el MINED tiene en todos los niveles. Los dos productos del presente resultado están en función de estos aspectos.

**Producto 7.1. Protocolo y mecanismos de actuación del MINED, ante la violencia sexual en la comunidad educativa, implementados en**

**centros educativos y estructuras organizativas.**

Entre las acciones impulsadas en la primera edición de la PEIG, y a partir del estudio nacional de la situación de violencia de género y violencia sexual que enfrenta el estudiantado de tercer ciclo y educación media de los centros educativos públicos y privados de El Salvador (Gaborit et al., 2019), se elaboró el documento “Mecanismos de actuación del MINED, ante la violencia sexual en la comunidad educativa”, como herramienta guía para prevenir, detectar, remitir y atender casos de violencia sexual y de género.

Además, en este apartado, se hará la divulgación de mecanismos para detección temprana, atención y para mejorar el nivel de respuesta en casos de violencia de género y orientación sexual en el ámbito escolar,



11. Mandato en la LEIV, Artículo 21.

que incluye instrumentos para facilitar la detección temprana de la violencia de género, mediante la utilización de nuevas tecnologías. Se incorporará en la Web del MINED (u otras vinculantes) recursos de apoyo ante casos de violencia de género, al igual que información sobre recursos especializados para niñas y niños. Para ello, será necesario capacitar a directoras y directores sobre su rol y los mecanismos de denuncia de la violencia sexual en el sistema educativo. Procesos que deben ser vinculados con las Consejerías Escolares, para brindar una respuesta institucional en todos los espacios de apoyo estudiantil creados por el MINED.

En los centros educativos se levantarán mapas participativos, de riesgos de violencia por razones de género, y donde proceda se incorporarán como parte de los diagnósticos en los planes de igualdad. Se socializará – dónde no se haya hecho– e implementará el Protocolo y mecanismos de actuación

del MINED, ante la violencia sexual en la comunidad educativa.

Se propone organizar y capacitar a estructuras estudiantiles para la defensoría y contraloría de la violencia de género en los centros educativos. Esto como parte de acciones complementarias y de empoderamiento en las niñas y de desarrollo de nuevas masculinidades en los niños. Sobre todo, para que ellos puedan diseñar e implementar campañas educativas y otras modalidades de prevención y cultura de la denuncia, con formas creativas y de bajo costo, como el uso de las redes sociales. Los centros educativos cuentan con personal docente formado en género y educación no sexista, que puede apoyar técnicamente estas iniciativas, con estudiantes. Asimismo, se coordinará localmente con instituciones y organizaciones que apoyen acciones para la prevención, detección y derivación de casos de violencia de género y por orientación sexual,

en los centros educativos, así como con las unidades y direcciones correspondientes en la estructura organizativa del MINED.

Es importante incorporar las acciones realizadas para la detección, atención e investigación de la violencia de género, en todos los informes anuales del MINED, tanto en los centros educativos, como en las Direcciones Departamentales de Educación y en el nivel central.

**Producto 7.2: Implementado el Protocolo de actuación para la prevención y detección de la violencia contra la mujer basada en su género en las instituciones de educación superior.**

Se cuenta con un Protocolo de actuación para la prevención y detección de la violencia contra la mujer basada en su género en las instituciones de educación superior, elaborado por la Red de Mujeres Líderes de Educación Superior (REDLIES) y presentado en septiembre de 2019.

Como se establece en el artículo 21, de la Ley Integral Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV, 2012), al Ministerio de Educación —en el ámbito de la Educación Superior— le concierne garantizar que las instituciones reglamenten internamente las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer. La Dirección Nacional de Educación Superior, en coordinación con la Unidad de Género, trabajará en incorporar indicadores en el sistema de monitoreo de la PEIG, para promover acciones de monitoreo y seguimiento a las instituciones de educación superior, con respecto a los lineamientos establecidos en el protocolo, elaborando informes anuales a partir del monitoreo realizado. Se incorporarán informes sobre capacidad de respuesta para la detección, atención e investigación de la violencia de género, en el proceso de acreditación de las IES.

Con el liderazgo de la Dirección Nacional de Educación

Superior, se promoverá el desarrollo de trabajos de investigación universitaria en este campo, que permitan identificar dónde, cómo, cuándo y en qué condiciones se expresa la violencia de género en la comunidad educativa y en las instituciones de educación superior. Esto servirá para tener un panorama más claro de intervención, que permita la elaboración de protocolos de prevención, detección y actuación, y la promoción de la cultura del aviso y la denuncia. Se incorporará la capacidad de respuesta para la detección, atención e investigación de la violencia de género, en el proceso de acreditación de las IES.

#### **2.4 Matrices de planificación del Plan de implementación (2020 – 2025)**

A continuación, se presentan las matrices de planificación de las tres áreas prioritarias del Plan de implementación de la Política de Equidad e Igualdad de Género para el periodo 2020-2025. Las matrices de planificación contienen los asuntos críticos sobre los que se intervendrá, los resultados esperados a largo plazo, en el marco de la política, los productos que se obtendrán a mediano plazo, la meta establecida para el quinquenio, pero dosificada porcentual y acumuladamente en cada año y las instancias responsables de cada producto.

Como todo plan, constituye una guía de orientación que podrá tener las adaptaciones necesarias en el desarrollo operativo. Este Plan de implementación será revisado y actualizado anualmente.

**Área de intervención:** Transversalización institucional.

**Asunto crítico 1:** Insuficiente incorporación y aplicación de los criterios orientadores en materia de igualdad y no discriminación en los instrumentos curriculares.

1	Resultado		Personal docente, de los diferentes de igualdad y no discriminación <sup>12</sup>	
	Productos		Meta	2020
1.1	Instrumentos curriculares elaborados o actualizados con enfoque de equidad e igualdad de género y no discriminación.		100% de instrumentos curriculares, priorizados en el quinquenio, con enfoque de género.	-
1.2	Currículo de formación inicial docente en las Instituciones de Educación Superior (IES), elaborados o actualizados con enfoque de equidad e igualdad de género y no discriminación y EIS en los profesorados.		100% del currículo de formación inicial docente se ha elaborado o se ha actualizado con el enfoque de equidad e igualdad de género y no discriminación y EIS al año 2025.	
1.3	Currículo de carreras vinculadas a la prevención de la violencia de género, en las Instituciones de Educación Superior (IES), elaboradas o actualizadas con enfoque de equidad e igualdad de género y EIS: Medicina, enfermería, trabajo social, comunicaciones, derecho y psicología.		100% del currículo de carreras vinculadas a la prevención de la violencia de género se ha elaborado o se ha actualizado con el enfoque de equidad e igualdad de género y no discriminación y EIS <sup>13</sup> al año 2025.	



12. 1.Mandato de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE, Art.17.

**niveles educativos, cuenta con instrumentos curriculares que orientan en materia**

2021	2022	2023	2024	2025	Responsable
-	25%	50%	75%	100%	Direcciones Nacionales por nivel educativo y Unidad de Género
	30%	70%	100%		Dirección Nacional de Educación Superior y Unidad de Género
	30%	70%	100%		Dirección Nacional de Educación Superior y Unidad de Género

13. Uno de los principales desafíos de la profesionalización docente del Plan Quinquenal de Educación 2019-2024, es que solo 6 de las 17 Instituciones de Educación Superior que ofrecen formación docente están acreditadas.

**Área I.** Transversalización institucional.

**Asunto crítico 2:** Limitada transversalización de género en la cultura institucional del MINED.

2	Resultado	El MINED ha asumido en su cultura transversal en su planificación,	
	Productos	Meta	2020
2.1	Planes de igualdad elaborados e implementados en Centro Educativo.	1,250 centros educativos elaboran e implementan planes de igualdad, al 2025.	5%
2.2	Documentos institucionales, medidas y procedimientos administrativos, incluyendo los de selección de personal, actualizados con enfoque de equidad e igualdad de género.	El 100 % de documentos institucionales, medidas y procedimientos administrativos priorizados, han incorporado el enfoque de equidad e igualdad de género.	5%
2.3	Estrategia de comunicación diseñada e implementada para favorecer un clima laboral libre de sexismo y de violencia.	Estrategia de comunicación implementada al 2024.	-
2.4	Diseñado e implementado el sistema de monitoreo de avance de equidad e igualdad de género, para la toma de decisiones basadas en evidencia.	Sistema de monitoreo y evaluación aprobado al 2021.	-
		Línea de base del sistema de monitoreo al 2021.	-
		Informe anual del MINED, que incluye cumplimiento de indicadores de género en el sistema educativo, a partir del año 2022.	-



<b>institucional el enfoque de equidad e igualdad de género, como eje organización y funcionamiento.</b>					
<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Responsable</b>
20%	40%	60%	85%	100%	Unidad de Género Dirección Nacional de Gestión Educativa Direcciones Departamentales de Educación.
20%	40%	60%	85%	100%	Unidad de Género Dirección de Planificación Dirección de Desarrollo Humano Dirección Asesoría Jurídica Dirección Nacional de Primera Infancia Dirección Nacional de Educación Básica Dirección Nacional de Educación Media Dirección Nacional de Educación de Jóvenes y Adultos
25%	50%	75%	100%	-	Dirección de Comunicaciones Unidad de Género Comité Técnico
100%					Dirección de Planificación Unidad de Género
100%					
50%	100%				

**Área II.** Educación incluyente no sexista.

**Asunto crítico 3:** Las diferentes estructuras del sistema educativo reproducen prácticas sexistas y no aplican el enfoque de género.

3	Resultado	Erradicadas las actitudes y prácticas	
		Productos	Meta
3.1	Programa de formación de especialistas en género y educación incluyente no sexista, implementado e institucionalizado en el MINED.	210 docentes formados como especialistas (15 de cada Dirección Departamental de Educación) al 2025.	-
3.2	Tres redes regionales de docentes especialistas en educación no sexista organizada y funcionando al 2025.	Red de docentes especialistas organizada y funcionando al 2023	-
3.3	Programa de formación en género y educación incluyente no sexista, para personal docente y de direcciones, implementado e institucionalizado en el MINED.	2,500 <sup>14</sup> personas de centros educativos (1,050 direcciones y 1,450 del personal docente), sensibilizadas y capacitadas en género y educación incluyente no sexista al 2025.	-
	Programa de formación en género y educación incluyente no sexista, para personal técnico y administrativo, implementado e institucionalizado en el MINED.	25% del personal técnico y administrativo del MINED formado en género, al 2025 <sup>15</sup> .	-
		Normativas y procedimientos de control interno con aspectos de formación en género e inclusión, para todo el personal, al 2025.	-



14. Corresponde al 6% del personal docente actual en el MINED, según datos proporcionados por la Dirección de Desarrollo Humano.

<b>de discriminación sexual en actores clave del sistema educativo.</b>					
<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Responsable</b>
20%	40%	60%	80%	100%	Unidad de Género Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD) Direcciones Departamentales de Educación Referentes Departamentales de Género Dirección Nacional de Gestión Educativa
25%	50%	100%			
20%	40%	60%	80%	100%	
5%	10%	15%	20%	25%	Comité Técnico de género Unidad de Género Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD) Direcciones Departamentales de Educación Dirección Nacional de Gestión Educativa
25%	50%	75%	90%	100%	

15. El personal técnico y administrativo del MINED asciende a 3,191, incluyendo nivel central y departamental (1,466 mujeres y 1,800 hombres), según datos proporcionados por la Dirección de Desarrollo Humano.

**Área II.** Educación incluyente no sexista.

**Asunto crítico 4:** La cultura de la división sexual del trabajo tiende a reforzar en la población estudiantil la elección de carreras tradicionales, según su sexo, lo que limita la igualdad de oportunidades en la inserción laboral.

4	Resultado	La población estudiantil, especialmente	
		Productos	Meta
4.1	Mecanismos diseñados y establecidos para realizar una orientación vocacional libre de sexismo.	100% de las instituciones educativas del sector público, que ofrecen educación media técnica, han implementado una orientación vocacional libre de sexismo <sup>16</sup> .	-



16. Información de SIGES: 392 instituciones educativas del sector público atienden educación media técnica (1 de modalidades flexibles, 6 nocturnas y 385 de modalidad regular).

**las niñas, toman decisiones vocacionales libres de sexismo**

2021	2022	2023	2024	2025	Responsable
20%	40%	60%	80%	100%	Dirección Nacional de Ciencia y Tecnología, Dirección Nacional de Tercer Ciclo y Media Dirección de Comunicaciones Unidad de Género Direcciones Departamentales de Educación

**Área III.** Prevención de las violencias de género.

**Asunto crítico 5:** Alta proporción de embarazos y deserción escolar de niñas y adolescentes.

5	Resultado	Se ha contribuido a reducir los	
		Productos	Meta
5.1	Centros educativos implementan procesos de Educación Integral de la Sexualidad <sup>17</sup> .	1,250 centros educativos implementan acciones de EIS al 2025.	-



17. LEPINA (Art. 32). El Órgano Ejecutivo en el ramo de Educación deberá incluir la educación sexual y reproductiva como parte de sus programas, respetando el desarrollo evolutivo de las niñas, niños y adolescentes.

**embarazos en niñas y adolescentes.**

2021	2022	2023	2024	2025	Responsable
20%	40%	60%	80%	100%	Direcciones Departamentales de Educación Dirección Nacional de Prevención y Programas Sociales Instituto Nacional de Formación Docente INFOD Dirección de comunicaciones Unidad de género Dirección Nacional de Educación Media Comité Técnico

**Área III.** Prevención de las violencias de género.

**Asunto crítico 5:** Alta proporción de embarazos y deserción escolar de niñas y adolescentes.

6	Resultado	Menor deserción escolar de niñas y	
		Meta	2020
	<b>Productos</b>		
6.1	Sedes de Consejerías Escolares incorporan en su funcionamiento, el Protocolo para la permanencia escolar de las niñas y adolescentes embarazadas o que ya son madres <sup>18-19</sup> .	210 docentes formados como especialistas (15 de cada Dirección Departamental de Educación) al 2025.	5%
6.2	Centros educativos cuentan con herramientas para el seguimiento y apoyo a la retención educativa de las niñas y adolescentes embarazadas	1,250 centros educativos conocen y aplican –donde procedeherramientas para el seguimiento y apoyo a la retención y continuidad educativa de niñas y adolescentes embarazadas, al 2025	-



18. Ley General de Educación (Art. 76-A). Se prohíbe en los Centros Educativos del país, la adopción de medidas que impidan, limiten o perturben el inicio o continuidad normal de los estudios de las alumnas embarazadas o durante su período de lactancia, las autoridades de dicho Centro determinarán, según el caso, las medidas de apoyo a las alumnas embarazadas con el objeto de que continúen con sus estudios.



<b>adolescentes por razones de embarazo y ser madres.</b>					
<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Responsable</b>
45%	80%	100%			Direcciones Nacionales de Nivel Dirección Nacional de Gestión Educativa
20%	40%	60%	80%	100%	Dirección Nacional de Prevención y Programas Sociales Unidad de Género



19. Las Consejerías Escolares del MINED, instaladas en cada Departamento del territorio nacional, podrán coordinar con instancias locales el apoyo a las niñas y adolescentes en estado de embarazo o que ya son madres.

**Área III.** Prevención de las violencias de género.

**Asunto crítico 5:** Alta proporción de embarazos y deserción escolar de niñas y adolescentes.

7	Resultado	La violencia sexual y de género se	
Productos		Meta	2020
7.1	Protocolo y mecanismos de actuación del MINED, ante la violencia sexual en la comunidad educativa, implementados en centros educativos y estructuras organizativas.	1,250 centros educativos implementan el Protocolo y mecanismos de actuación del MINED, ante la violencia sexual en la comunidad educativa al año 2025.	
		Incorporadas las acciones realizadas para la detección, atención e investigación de la violencia de género en todos los informes anuales del MINED, al 2025.	
7.2	Implementado el Protocolo de actuación para la prevención y detección de la violencia contra la mujer basada en su género en las instituciones de educación superior <sup>20</sup> .	Instituciones de Educación Superior implementan el Protocolo de actuación para la prevención y detección de la violencia contra la mujer basada en su género al 2025.	



19. Las Consejerías Escolares del MINED, instaladas en cada Departamento del territorio nacional, podrán coordinar con instancias locales el apoyo a las niñas y adolescentes en estado de embarazo o que ya son madres.

<b>ha reducido en el sistema educativo.</b>					
<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Responsable</b>
20%	40%	60%	80%	100%	Dirección Nacional de Gestión Educativa Dirección Nacional de Prevención y Programas Sociales Juntas y Tribunal de la Carrera Docente Unidad de Género
20%	40%	60%	80%	100%	Unidad de Género Dirección de Asesoría Jurídica Dirección de Transparencia Dirección Nacional de Gestión Educativa Dirección de Educación Superior SIGES, SALVE, OIR Consejerías Escolares Juntas y Tribunal de la Carrera Docente
20%	40%	60%	80%	100%	Dirección Nacional de Educación Superior Unidad de Género



# Bibliografía

- Alfaro, M.; Aguilar, L., y Badi-  
lla, A. (1999). Develando  
el género. Elementos  
conceptuales básicos para  
entender la equidad. San  
José: Unión Mundial Para  
la Naturaleza: UICN.
- Arango, M. y Viveros, M.  
(2015). Género e Identidad.  
Santafé de Bogotá:  
Tercer Mundo.
- Barberá, E. y Martínez,  
B. (2004). Psicología y  
género. Madrid: Pearson  
Educación S. A.
- Bonal, X. (1998). Sociolo-  
gía de la Educación. Una  
aproximación crítica a  
las corrientes contem-  
poráneas. Recuperado  
de: [http://anthropostudio.com/wp-content/  
uploads/2015/04/Xavier-  
Bonal](http://anthropostudio.com/wp-content/uploads/2015/04/Xavier-Bonal)
- Bravo, P. y Moreno, P. (2007).  
La interiorización de los  
estereotipos de género en  
jóvenes y adolescentes.
- Cabral, M. y Leimgruber,  
J. (s.f.). Un glosario en  
Construcción. Recupe-  
rado de: [http://transe-  
xualia.org/ wp-content/  
uploads/2015/03/ Apoyo\\_  
glosario.pdf](http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Apoyo_glosario.pdf)
- Camacho, R.; Lara, S. y  
Serrano, M. E. (1997). Las  
cuotas mínimas de parti-  
cipación de las mujeres.  
Un mecanismo de acción  
afirmativa: aportes para la  
discusión. San José, Costa  
Rica: Centro Nacional para  
el Desarrollo de la Mujer y  
la Familia, Promoción de  
la Ciudadanía Activa de las  
Mujeres.
- Constitución de la República  
de El Salvador (1983).  
Decreto Legislativo N° 38  
de fecha 15 de diciembre  
de 1983, publicado en el  
Diario Oficial N° 234.Tomo  
N° 281, de fecha 16 de  
diciembre de 1983.
- Convención sobre los Dere-  
chos del Niño. Aprobada  
por la Asamblea General  
de Naciones Unidas en  
virtud de su resolución  
44/25, de 20 de noviem-  
bre de 1989, entró en  
vigor el 2 de septiembre  
de 1990. Firmada el 26 de  
enero de 1990 y ratificada  
por El Salvador mediante  
Decreto N°487 del 27 de  
abril de 1990, publicado

- en el Diario Oficial N° 108, Tomo N° 307 del 9 de mayo de 1990.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belem do Pará (OEA, 1994, ratificada por El Salvador mediante Decreto Legislativo N° 430, de fecha 23 de agosto de 1995, publicado en el Diario Oficial N° 154, Tomo N° 328 de fecha 23 de agosto de 1995).
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el día 18 de diciembre de 1979, y ratificada por El Salvador mediante Decreto N° 705, de fecha 2 de junio de 1981, publicado en el Diario Oficial N° 105, Tomo N° 271 de fecha 9 de junio de 1981.
- Daeren, L. (2001). Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe. Serie Mujer y Desarrollo 29, CEPAL. Santiago de Chile: CEPAL.
- De la Cruz, C. (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en los proyectos y programas de desarrollo. Bilbao: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria Gasteiz y Secretaría General de Acción Exterior. C/ Navarra, 2. Vitoria-Gasteiz.
- Esparza, A. (2007). Glosario de Género. DF México: Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES. Primera Edición.
- Feminario de Alicante (2002). Elementos para una educación no sexista. Guía didáctica para la Coeducación. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Valencia: recuperado de: <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcqf8q5>
- Fundación para la Educación Superior (2019). Sistema de monitoreo y evaluación de la Política de Equidad

e Igualdad de Género del Ministerio de Educación.

FETE-UGT. (2014). Educando en Igualdad. Materiales para trabajar en el aula. Recuperado de: <http://www.educandoenigualdad.com/2014/02/28/glosariodecoeducación/>

FOMILENIO y Ministerio de Educación (2013). Estudio para la transversalización de género en el sistema educativo. San Salvador: Inédito.

FUHEM (s.f.). Trabajos: empleo, cuidados y división sexual del trabajo. Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género. Igualdad en Diversidad. Recuperado de: [http://www.fuhem.es/proyecto\\_igualdad/pdf/cap\\_3.pdf](http://www.fuhem.es/proyecto_igualdad/pdf/cap_3.pdf)

Gaborit, M., Rivas, L., Paz, C., Chacón, N. y Cabrera, A. (2019). Violencias de género y sexual en los centros educativos de El Salvador: Estudio Nacional sobre su situación.

Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional HEGOA y ACSUR, Las Segovias. (s.f.). Género en la Educación para el Desarrollo: Estrategias políticas y metodológicas. Bilbao: recuperado de: <http://www.acsur.org>

Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (2015). Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres, ISDEMU (2011). Normativa Nacional para la Igualdad de Género: Institucional. San Salvador: ISDEMU. Lahera, E. (2004). Introducción a las Políticas Públicas. Santiago de Chile: Segunda Edición.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU. Informe sobre el Estado y Situación de la Violencia contra las Mujeres en El Salvador. 2019 (pp.32-33)



- León, M. (1993). El género en la política pública de América Latina: neutralidad y distensión, en: *Análisis Político*, No. 20, septiembre- diciembre. Bogotá.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, LIE, (2011). Decreto Legislativo N° 645, de fecha 4 de abril de 2011, publicado en el Diario Oficial N° 70, Tomo N° 391, de fecha 8 de abril de 2011. San Salvador.
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LIEV, (2012). Decreto Legislativo N° 520 de fecha 14 de diciembre de 2010, publicado en el Diario Oficial N° 2, Tomo N° 390, de fecha 4 de enero de 2011. San Salvador.
- Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, LEPINA, (2009). Decreto Legislativo N° 839, de fecha 15 de abril de 2009, publicado en el Diario Oficial N° 68, Tomo N° 383, de fecha 16 de abril de 2009.
- Ley de la Carrera Docente (1996) Decreto Legislativo N° 665, de fecha 7 de marzo de 1996, publicado en el Diario Oficial N° 58, Tomo N° 330 de fecha 22 de marzo de 1996. San Salvador.
- Ley General de Educación. Decreto Legislativo N° 917, de fecha 12 de diciembre de 1996, publicado en el Diario Oficial N° 242, Tomo N° 333 de fecha 21 de diciembre de 1996.
- Ley de Educación Superior. Decreto Legislativo N° 468, de fecha 14 de octubre de 2004, publicado en el Diario Oficial N° 216, Tomo N° 365, de fecha 19 de noviembre de 2004. San Salvador.
- Lombardo, E. Universidad Complutense de Madrid (2003). El mainstreaming de género en la Unión Europea (pág.1). Obtenido de: [https://app.sernam.cl/pmg/archivos\\_2007/pdf/Art\\_MainstreamingUE.pdf](https://app.sernam.cl/pmg/archivos_2007/pdf/Art_MainstreamingUE.pdf)
- Ministerio de Educación, MINED (2019). Censo

- Escolar de Matricula Final del MINED. San Salvador: MINED.
- Ministerio de Educación, MINED (2019). Observatorio de Centros Educativos del MINED. San Salvador: MINED. Recuperado de: <http://www.mined.gob.sv/EstadisticaWeb/>
- Ministerio de Educación, MINED (2019). Educación de El Salvador en Cifras 2009-2014. San Salvador: MINED.
- Ministerio de Educación, MINED (2018). Protocolo para la permanencia escolar de las niñas y adolescentes embarazadas o que ya son madres.
- Ministerio de Educación (2016) Política de Equidad e Igualdad de Género. Plan de implementación del Ministerio de Educación. San Salvador, El Salvador.
- Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018.
- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, MINSAL, (2015). Memoria de labores. San Salvador: MINSAL.
- Ministerio de Salud y Asistencia Social, MINSAL y Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA (2015). Maternidad y unión en niñas y adolescentes: consecuencias en la vulneración de sus derechos. San Salvador: MINSAL/UNFPA: Primera lectura de datos.
- Montes-Berges, B. (2007). Discriminación y prejuicio: su relación con otras variables psicosociales. En M. P. Berrios y M. M. Ramos (Eds.), Investigación en Psicología, vol. 2, Investigación en Psicología Aplicada (pp. 185-203). Jaén: Ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén.
- Montserrat, M. (1986). Cómo enseñar a ser niña: el sexismo en la escuela. Barcelona: Ed. Icaria.
- Mujeres en Red. Periódico feminista (2016). Palabras y conceptos clave en el

- vocabulario de la igualdad. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1301>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1996).
- Piedra de la Cuadra, J. y colaboradores. (2013) Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado: Vol. 17, Nº 1 (enero-abril, 2013). Homofobia, heterosexismo y educación física: percepciones del alumnado. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev171COL5.pdf>
- Real Academia Española, RAE, (2016). Recuperado de: <http://www.rae.es/>
- Reforma a la Ley de la Carrera Docente. Decreto Legislativo Nº 604 de fecha 18 de abril de 2008, publicado en el Diario Oficial Nº 95, Tomo 379 de fecha 23 de mayo de 2008.
- Reforma a la Ley General de Educación. Decreto Legislativo Nº 735 de fecha 26 de mayo de 2011, publicado en el Diario Oficial Nº 118, Tomo 391 de fecha 24 de junio de 2011
- Reglamento de la Ley de Educación Superior. Decreto Ejecutivo Nº 65 de fecha 28 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial Nº 102, Tomo Nº 383 de fecha 4 de junio de 2009
- Revista de Investigación Educativa - revistas.um.es Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/41570423\\_La\\_interiorizacion\\_de\\_los\\_estereotipos\\_de\\_genero](https://www.researchgate.net/publication/41570423_La_interiorizacion_de_los_estereotipos_de_genero)
- Subirats, M. y Tomé A. (2010). Balones fuera. Reconstruir los espacios desde la coeducación. Barcelona: Octaedro.
- Torres, J. (1994). Globalización e interdisciplinariedad: el currículum integrado. Madrid: ediciones Morata. Recuperado de: <https://www.google.com.sv/search?q=Globalizaci%C3%B3n+e+interdisciplinariedad%3A+el+->

curr%C3%ADculum+integrado.&oq=Globalizaci%C3%B3n+e+interdisciplinaria%3A+el+curr%C3%ADculum+integrado.&aqs=chrome..69i57j1688j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Torres, J. (1994). El currículum oculto. Madrid: Editorial Morata: Recuperado de: [http://www.formacionamocid.es/moodle/pluginfile.php/209/mod\\_label/intro/Torres\\_JurjoEl\\_Curriculum\\_Oculto.PDF](http://www.formacionamocid.es/moodle/pluginfile.php/209/mod_label/intro/Torres_JurjoEl_Curriculum_Oculto.PDF)

UNFPA (2016). Mapa de embarazos en niñas y adolescentes en El Salvador. El Salvador.

Vásquez, M. (2014). Mujeres en público: el debate sobre la educación femenina entre 1871 y 1889. San Salvador: UCA Editores.

Wise, S. y Stanley, L. (1992). Una mirada feminista sobre el acoso sexual. En: Mujeres en Red. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50>

# Glosario

### **ACOSO SEXUAL:**

Comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, no deseado por la persona que lo recibe, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno (laboral o educativo), haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes y afectando al desempeño y cumplimiento, así como al bienestar personal de la persona acosada. (Mujeres en Red 2016. Palabras y conceptos clave en el vocabulario de la igualdad. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1301>)

### **ACCIONES AFIRMATIVAS:**

Conocidas también como medidas especiales temporales para disminuir las inequidades entre mujeres y hombres perpetuadas durante la historia. Constituye “una estrategia destinada a la igualdad de

oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas” (Camacho, Lara y Serrano, 1997). También, agregan las autoras, se les conoce como acciones positivas. Pasan desde el establecimiento de cuotas en los partidos políticos al desarrollo de planes concretos en las empresas, habiendo sido ampliamente justificadas por el Derecho Internacional como no discriminatorias, sino como medidas necesarias para proteger a los grupos más desfavorecidos.

### **ANDROCENTRISMO:**

Entendido como “visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y medidas de todas ellas” (FETE-UGT, 2014). La

cultura occidental se basa en un modelo de sociedad androcéntrica que supone: 1) lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudios y análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana; 2) una identificación entre la humanidad con el hombre varón; 3) una ocultación de las mujeres y de su papel a lo largo de la historia; 4) una forma explícita de sexismo. Un sistema de valores androcéntricos genera en sí mismo un desequilibrio en el orden social de responsabilidades compartidas (Esparza, 2007).

### **BRECHAS DE GÉNERO:**

Patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios de desarrollo. Forman parte de la cultura de las organizaciones y tienen capacidad de reforzar las relaciones

de poder desiguales entre mujeres y hombres, o entre diferentes grupos de mujeres. Unidad de Igualdad de Género (Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, 2015).

### **COEDUCACIÓN:**

Es una propuesta pedagógica para dar respuesta al derecho de la igualdad entre mujeres y hombres. Como se señala en el Seminario de Alicante (2002), se define como una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas, desde un enfoque de género en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje. La coeducación es un proceso intencionado de intervención, a través del cual se potencia el desarrollo de niños y niñas partiendo de la realidad de dos sexos diferentes hacia un desarrollo personal y una construcción social comunes y no enfrentados. El Seminario de Alicante

(2002) agrega:” Coeducar no es yuxtaponer en una misma clase a individuos de ambos sexos, ni tampoco es unificar, eliminando las diferencias mediante la presentación de un modelo único. No es uniformizar las mentes de niñas y niños, sino que, por el contrario, es enseñar a respetar lo diferente y a disfrutar de la riqueza que ofrece la variedad” (Montserrat, 1993).

### **CURRÍCULUM OCULTO:**

La manera de presentar los contenidos escolares, la elección de los mismos en detrimento de otros, el tipo de organización escolar, etc. Se realizan en función de una serie de valores y normas inconscientes que se transmiten para reproducir y perpetuar dichas normas y valores de la sociedad en la que está inmersa la escuela. La sociología de la educación llama “currículum oculto” a aquellos aspectos no explícitos

del currículum real. Al unificar los conocimientos y objetivos educativos, tanto para niñas como para niños, se mantienen actitudes del profesorado, mensajes en un lenguaje sexista, textos y conocimientos androcéntricos. Es decir que, aunque la intención es proporcionar una educación en igualdad, persisten de forma no evidente ciertos elementos que marcan la infravaloración y dependencia de lo femenino a lo masculino (Torres, 1994).

### **CONDICIONES DE GÉNERO:**

Describen la situación relativa y las relaciones de poder entre mujeres y hombres en sus diferentes ámbitos de interacción, la familia, el trabajo, la comunidad y la vida pública. Permiten señalar las limitaciones y las oportunidades de mujeres y hombres de diferentes grupos sociales, económicos y culturales (Montes-Berges, 2007).



## **DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER:**

Discriminación contra la mujer “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW, 1981).

## **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:**

Atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres y, consecuentemente, a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Incluye el trabajo productivo, reproductivo y comunitario (ISDEMU, 2011).

## **ENFOQUE DE GÉNERO:**

Es la forma de observar la realidad con base en las variables ‘sexo’ y ‘género’ y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres. También podría homologarse con el término perspectiva de género, debido a que se define como el enfoque o contenido conceptual que le damos al género para analizar la realidad y fenómenos diversos, evaluar las políticas, la legislación y el ejercicio de derechos, diseñar estrategias y evaluar acciones. Desde este punto de vista, se considera que se trata de una perspectiva teórico metodológico, que implica una forma de ver la realidad y una forma de intervenir o actuar en ella.

La perspectiva de género se caracteriza por ser inclusiva, al incorporar al análisis otras categorías como la clase, la etnia y la edad; asimismo, observar y comprender cómo opera la discriminación, al abordar aspectos de la realidad social y económica de mujeres y hombres con el fin de equilibrar sus oportunidades para el acceso equitativo a los recursos, los servicios y el ejercicio de derechos. Igualmente, el enfoque de género permite cuestionar el androcentrismo y el sexismo existente en los ambientes sociales y laborales; al mismo tiempo que propone estrategias para erradicarlos, visibiliza las experiencias, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres con miras al mejoramiento de las políticas, programas y proyectos institucionales; y, por último, aporta herramientas teóricas, metodológicas y técnicas para formular, ejecutar y evaluar estrategias que conduzcan

al empoderamiento de las mujeres (Daeren, 2001).

### **EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO:**

Equidad e igualdad de género no son sinónimos. Entender los vínculos y diferenciaciones que existen entre ambos conceptos es fundamental para diseñar políticas públicas para la igualdad. Equidad de género es la justicia en el tratamiento de mujeres y hombres, de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen, a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades (De la Cruz, 1998). La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos

humanos. La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos. Igualdad de género es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y, por lo tanto, tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

### **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:**

También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan

y distinguen a los hombres de las mujeres. La discriminación se sustenta en gran medida sobre los estereotipos que se han ido generando en torno a la idea que tenemos sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres; los papeles que deben desempeñar en el trabajo, en la familia, el espacio público, incluso en cómo deben relacionarse entre sí. A este conjunto de ideas preconcebidas, que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres, les llamamos estereotipos de género (Bravo & Moreno, 2007).

### **GÉNERO:**

Es una categoría de análisis social utilizada para estudiar las funciones, responsabilidades, limitaciones, oportunidades y necesidades de las mujeres y los hombres en cualquier ámbito. Las funciones y las necesidades de diferentes personas en función de su sexo y género y se ven influidas

por factores de clase, edad, raza, grupo étnico, cultura y religión; así como también por el entorno geográfico, económico y político. En cualquier entorno social, estas funciones y responsabilidades pueden ser flexibles o rígidas, análogas o diferentes y complementarias o conflictivas. Aparte de las diferencias entre mujeres y hombres, igualmente pueden existir diferencias entre las mismas mujeres, en términos de nivel socioeconómico, toma de decisiones, entre otros. El origen de la palabra género es una traducción del vocablo inglés “gender”. Este término, difundido a partir de los años 80, pretende evidenciar el hecho de que los roles masculinos y femeninos no están determinados por el sexo (es decir, por las características biológicas), sino que van evolucionando en función de las diferentes situaciones culturales, sociales y económicas. A diferencia de la biología, el género

es mutable, y los roles, comportamientos y responsabilidades de las mujeres y los hombres cambian a lo largo del tiempo y difieren en distintas sociedades (ISDEMU, 2011).

### **HETERO SEXISTA:**

Se refiere, en el ámbito educativo, a aquel comportamiento que asume que todo el alumnado es heterosexual; tales como las declaraciones y actividades que suponen que todos viven en una familia tradicional o que salen con alguien del sexo opuesto.

### **HETEROSEXUAL:**

Persona inclinada sexualmente a personas de otro sexo (RAE, 2016).

### **IDENTIDAD DE GÉNERO:**

Es la identificación de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. Al alejarnos del sistema binario de la diferencia sexual, es posible hallar identidades de género

diversas, no reducidas al par hombre-mujer. La identidad de género de las personas no guarda una relación de correspondencia simétrica y necesaria con un supuesto mandato bioanatómico, que la identidad debiera reflejar. Por el contrario, la identidad de género se conforma en una integración contingente, performativa, de rasgos tales como el cuerpo, el deseo y la sexualidad, el modo en que el género se expresa, etc. Algunas identidades de género cuentan con reconocimiento cultural y jurídico. Para la ley, por ejemplo, existen hombres, mujeres y (muy raramente) intersexuales; el derecho al reconocimiento jurídico de la identidad de género, en el caso de personas, transmite —en casi todos los sistemas jurídico-normativos— a la adecuación necesaria entre identidad de género y anatomía (Cabral & Leimgruber, s.f.).

## **MAINSTREAMING DE GÉNERO:**

“Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Lombardo, 2003: Pág. 1).

## **PATRIARCADO:**

Etimológicamente significa gobierno del padre. Sistema social y político que otorga el poder a los hombres sobre las mujeres, las hijas y los hijos, estableciendo diferentes mecanismos de control tanto en la vida privada como en la pública. Entre estos mecanismos se encuentran, por ejemplo, el dictado de leyes, el sistema judicial, la violencia individual o institucional, la división del trabajo, la

educación, la regulación de la sexualidad, las costumbres, los roles de género, la economía y la política (Barberá & Martínez, 2004).

Este concepto recibe el reconocimiento general a partir de la obra de Kate Millett, "Política sexual", editada originalmente en 1969. En él se incluyen dos componentes básicos: una estructura social, que es el sistema de organización social que crea y mantiene una situación en la que los hombres tienen más poder y privilegios que las mujeres, y una ideología o conjunto de creencias acompañantes que legitiman y mantienen el poder y la autoridad de los maridos sobre las mujeres (en el matrimonio o en la pareja) y que justifican la violencia contra aquellas mujeres que violan o que se percibe que violan los ideales de la familia patriarcal (Barberá & Martínez, 2004).

### **SISTEMA PATRIARCAL:**

Ordenamiento de recursos culturales y mecanismos políticos (disuasión, amenaza, castigo, obligación, prohibición, etc.) cuyo objetivo es mantener y seguir reproduciendo bajo nuevas formas la organización patriarcal de la sociedad (Barberá & Martínez 2004). La institución educativa respondía a las exigencias de un sistema social patriarcal, en tanto que históricamente ha situado el papel cultural, económico y social de los hombres por encima de las mujeres. Se trata de una organización social jerárquica donde lo masculino es considerado superior a lo femenino, justificado a partir de las diferencias sexuales con las que se nace, pero que se traduce en relaciones de discriminación y violencia contra las mujeres que aún persisten resabios en el ámbito educativo.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Concepto que se refiere a la metodología y a los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres; así como las acciones sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, México, 2018).

**ROLES DE GÉNERO:**

Es el papel que nos toca hacer como hombres o como mujeres, según lo indica y espera la sociedad (ISDEMU, 2011).

**SEXO:**

Se refiere al conjunto de características biológicas hereditarias que organizan a los individuos en dos

categorías: hombre y mujer (ISDEMU, 2011).

**SESGO DE GÉNERO:**

Error metodológico que conduce a conclusiones parcialmente erróneas en la evaluación del comportamiento de mujeres y varones, y de las diferencias entre ellos; en este caso, en las relaciones personales íntimas (Barberá & Martínez, 2004).

**SEXISMO:**

En su acepción más amplia, se entiende como una actitud dirigida hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos basados en el sexo biológico (hombres o mujeres). De forma más restringida, lo más frecuente ha sido entenderlo como una actitud de prejuicio hacia las mujeres. En la actualidad, por sexismo suele entenderse también una ideología, un conjunto de creencias acerca de los roles, características, comportamientos, etc. Considerados apropiados para mujeres y

hombres, y sobre las relaciones que los miembros de ambos grupos deben mantener entre sí. Esta ideología contribuye al mantenimiento del status quo; es decir, a que se perpetúe la situación de subordinación y de subyugación de las mujeres como grupo (Barberá & Martínez, 2004). El sexismo forma parte integrante y profunda de nuestra lengua, de nuestros gestos, de nuestras categorías mentales, de nuestros hábitos, de nuestras relaciones, de nuestra vida. El sexismo nos constituyó, inicialmente, como nos constituyó la cultura que nos fue transmitida (Subirats & Tomé, 2010).

Nuestra sociedad es sexista porque ofrece roles diferenciados en función del sexo biológico de la persona, dividiéndolos en dos realidades excluyentes: mujeres y hombres.

**TASA NETA:**

Se refiere a la población escolarizada en el Sistema Regular que tiene la edad oficial de cursar el nivel educativo correspondiente, expresada como porcentaje de la población en edad oficial de escolarización que corresponde a cada nivel educativo en un año escolar dado (Educación de El Salvador en Cifras 2009-2014, MINED 2014).



**Anexo**

## **Recursos que pueden usarse para la implementación de la política**

- 1. Programa de formación en educación incluyente no sexista.**
- 2. Guías para elaborar Planes de igualdad.**
- 3. Producción audiovisual**
- 4. Mecanismos de actuación del MINED, ante la violencia sexual en la comunidad educativa (2019)**
- 5. Protocolo de Actuación para el Abordaje de la Violencia Sexual en las Comunidades Educativas de El Salvador (2013)**
- 6. Protocolo para la permanencia escolar de las niñas y adolescentes embarazadas o que ya son madres. (2018)**
- 7. Protocolo de actuación para la prevención y detección de la violencia contra la mujer basada en su género en las instituciones de educación superior**









RESERVADO

SALIDA

SALIDA

# Política de Equidad e Igualdad de Género

Plan de implementación  
2020-2025  
Ministerio de Educación  
El Salvador



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN