

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES, SEDE  
ECUADOR- CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES**

**PROGRAMA DE POSTGRADO  
EN "GENERO, GESTION Y POLITICAS PUBLICAS**

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN LA POLÍTICA DE  
CAPACITACIÓN DOCENTE DEL MEC DESDE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**PROPUESTA DE INTERVENCION PRESENTADA COMO  
REQUERIMIENTO FINAL PARA LA OBTENCION DEL DIPLOMA  
SUPERIOR**

**TALLER DE EDUCACION**

**COORDINADORA: RAQUEL RODAS  
AUTORA: SONIA ESTRELLA**

**Quito, Diciembre de 1998**

A handwritten signature consisting of a large, stylized letter 'a' enclosed in a circle, with the initials 'SA' written to its right.

## **INDICE**

- 1.- ANTECEDENTES**
  - 1.1 LA SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN EL PAÍS:**
  - 1.2 LA SITUACION DE LA FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE**
  - 1.3 MARCO LEGAL**
- 2.- JUSTIFICACION**
  - 2.1 NECESIDAD DE LA INCLUSION DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA CAPACITACION DOCENTE**
- 3.- ESTRATEGIA DE ACCION:**
- 4.- FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA**
- 5.- OBJETIVOS:**
  - 5.1 GENERALES**
  - 5.2 ESPECIFICOS**
- 6.- ACCIONES A DESARROLLAR**
- 7.- METODOLOGIA DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES**
- 8.- MECANISMOS DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO**
- 9.- BIBLIOGRAFIA**
- 10. ANEXOS**

## 1.- ANTECEDENTES

### 1.1 LA SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN EL PAÍS:

La educación en el Ecuador se halla en crisis: es una de las afirmaciones que estamos acostumbrados a escuchar a través de los medios de comunicación, de los discursos de las autoridades oficiales, en foros, entrevistas y conversaciones cotidianas. Si, realmente el sistema educativo ecuatoriano está en crisis y es uno de los sectores más deficitarios y retrasados en comparación con sus similares latinoamericanos. Como ejemplo J. Ponce señala que " en un estudio que comparó el rendimiento escolar en una prueba de castellano y matemática de alumnos/as de cuarto grado de primaria de siete países latinoamericanos incluido el Ecuador, los alumnos ecuatorianos ocuparon el último lugar de los distintos grupos nacionales ( Argentina, Bolivia, Chile, República Dominicana, Venezuela). En la prueba de matemáticas, casi la mitad de los alumnos/as ecuatorianos (48%) obtuvo una calificación insuficiente, en tanto que solo el 24% logro una calificación de bueno o superior. En castellano las diferencias fueron aún mayores: el 53% tuvo resultados insuficientes y solo el 20% bueno o mejor"<sup>1</sup>

Es evidente que existe una vinculación efectiva entre bajos niveles educativos y magnitud de la pobreza, lo cual nos muestra claramente la trascendental importancia de elevar la calidad de la oferta educativa, como condición sine qua non para superar la pobreza e impulsar el desarrollo. En este sentido, Carlos Larrea afirma que "la lenta formación de capital humano y la pronunciada desigualdad en los niveles educacionales se encuentran entre los principales elementos explicativos de la persistencia de la pobreza e inequidad social en América Latina. Desde esta perspectiva, la evolución reciente de los indicadores educacionales en el Ecuador conducirá a la perpetuación de la pobreza y al mantenimiento de la desigualdad social y frenará, también las posibilidades para un desarrollo económico sostenido"<sup>2</sup>

También la CEPAL reconoce que " en los países latinoamericanos el modelo de expansión de la cobertura educativa vigente en los últimos 40 años ha entrado en crisis, en razón del deterioro de la calidad de la oferta educativa y el uso poco racional de las capacidades operativas del sistema. Sus

<sup>1</sup> Ponce Jarrín Juan, LA EDUCACION A LA ESPERA DE LA EQUIDAD, Secretaría Técnica del Frente Social, Quito, 1977

<sup>2</sup> Reed C. Larrea C y Prieto M, INDICADORES SOCIALES PARA EL ANALISIS DE LAS DESIGUALDADES DE GENERO: EDUCACION Y EMPLEO EN EL ECUADOR, DINAMU, Secretaria Técnica del Frente Social, UNICEF, Quito, 1997

principales limitaciones radican en la inadecuación de las cualificaciones profesionales que se obtienen en relación a las nuevas demandas del sector productivo, el desequilibrio de la oferta educativa urbano-rural, la existencia de circuitos de aprendizaje de desigualdad calidad y la pérdida de valor de la educación como medio de ascenso social"<sup>3</sup>.

Hablar de desarrollo y de mejoramiento de calidad de vida de la población, lleva implícito el mejoramiento de la calidad de la educación ecuatoriana, que supone una concepción nueva de educación que apunte a la satisfacción de las demandas educativas de los distintos sectores de la población, respetando las especificidades propias de cada uno de ellos y dotándola de un contenido de relevancia y pertinencia social. En este contexto, no podemos pensar en mejorar la calidad de vida, ni calidad de la educación, si no contemplamos enfoques importantes como es el de género, como un insumo indispensable para contar con "una sociedad que camine en la perspectiva del pleno desarrollo, que es aquella que cuestiona los estereotipos de género, que reivindica lo mejor de lo femenino y de lo masculino como atributos de lo humano, que permite a los varones su reconciliación con la femineidad y a las mujeres el encuentro con la fuerza, la racionalidad, la tecnología, etc, asignados a la masculinidad"<sup>4</sup>.

En el Ecuador, las estadísticas educativas nacionales nos muestran que han mejorado las cifras de cobertura, en ellas se refleja un incremento en la matrícula femenina, que para 1994 llega casi equipararse con la masculina, 93,1% para mujeres y 93.3% para los hombres, en el tramo de 6 a 11 años de edad, como lo muestra el siguiente cuadro:

**PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN MATRICULADA EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN FORMAL TOTAL, SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD: 1990/1994**

AÑO	MUJERES			HOMBRE		
	6-11	12-14	15-17	6-11	12-14	15-17
1990	87.0	75.6	55.2	86.3	75.8	55.9
1994	93.1	76.3	56.8	93.3	78.0	49.0

Elaboración personal

Fuente: SIIS, en base a SÉCAP-Banco Mundial, Encuesta de condiciones de vida 1994

A pesar de la expansión de la matrícula, aún se mantienen hechos educativos alarmantes como es el caso del analfabetismo, "entre la población ecuatoriana de extrema pobreza, el analfabetismo es, hoy en día dos veces el promedio nacional (22% y 10%), respectivamente). La proporción de personas que no saben leer ni escribir en el campo es más de 3 veces que en las ciudades (22% Y 6%, respectivamente). La mayor desventaja la encontramos entre la población indígena: el 36% de ella es analfabeta. Y, el mayor retraso es, sin

<sup>3</sup> CEPAL, EDUCACION Y CRECIMIENTO, Eje de la Transformación productiva con equidad, Santiago de Chile, 1992

<sup>4</sup> Londoño Argelia, UNA APROXIMACION A LA CATEGORIA DE GENERO, Quito, noviembre de 1993

duda, el de las mujeres indígenas: casi la mitad de ellas (44%) no ha aprendido aún a leer y escribir. Las mismas disparidades se observan en cuanto al analfabetismo funcional<sup>5</sup>.

En cuanto al nivel promedio de escolaridad, los datos nacionales muestran que sigue siendo inferior para las mujeres con un 6.5%, mientras que para los hombres es de 7.4%, en el año de 1994:

**AÑOS PROMEDIO DE ESCOLARIDAD, POR ÁREA, SEGÚN SEXO: 1990 Y 1994  
(POBLACIÓN DE 24 AÑOS Y MÁS)**

ÁREA	1990			1994		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombre	Total
Urbana	8.7	8.9	8.6	8.3	8.9	8.6
Rural	4.7	5.2	5.0	3.8	4.7	4.3
Total	7.2	7.6	7.4	6.5	6.9	6.8

Fuente: SIIS, en base a datos del INEC, Censo de población y vivienda, 1990, SECAP-Banco Mundial, Encuesta de condiciones de vida, 1994

Otro de los indicadores educativos que muestran las disparidades de género dentro del sector educativo, es el de la presencia mayoritariamente femenina en la docencia. Siendo este sector en los últimos años, un sector profesional que ha sufrido un deterioro en el valor social que representa, así como en la asignación de recursos para su gestión. El cuadro que se presenta a continuación refleja esta situación :

**MATRICULA DE LOS INSTITUTOS NORMALES SUPERIORES SEGUN SEXO**

AÑOS LECTIVOS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
1970-1971	3.790	37.22%	6.405	62.78%	10.203	100 %
1980-1981	513	39.83 %	775	60.17%	1.288	100%
1990-1991	1.340	28.44%	3.391	71.56%	4.739	100%

Fuente: MEC- Estadísticas de la Educación. Elaboración: Unidad de Investigación -Ecuador- Proyecto Mujeres Latinoamericanas en cifras, mayo 1991- FLACSO.

Las cifras presentadas nos muestran claramente como la docencia en el Ecuador se ha convertido en una opción profesional netamente femenina. Del total de matrículas en los institutos normales superiores las mujeres ocupan el 71.56%, frente a un 28.44% para los hombres. Se observa a la vez un decrecimiento en la matrícula que pasa de 10.203 para 1971 a 4.739, en 1991, es decir una reducción de casi el 50% en el nivel de matrícula, lo cual podría explicarse por las bajas remuneraciones que percibe el profesorado del país y

<sup>5</sup> Ponce Jarrín Juan, LA EDUCACION A LA ESPERA DE LA EQUIDAD , Secretaría Técnica del Frente Social, Quito, 1997

por el hecho de que cada vez más se ha convertido en una carrera devaluada socialmente por el prejuicio de ser considerada en la actualidad una carrera femenina. Sin embargo de lo anotado y pese a ser mayoritariamente femenino el magisterio, los puestos de dirección y de toma de decisiones al interior del sistema educativo siguen siendo en su mayoría masculinos.

## **1.2 LA SITUACION DE LA FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE**

En el marco del contexto descrito, las autoridades educativas han propuesto un Plan estratégico de desarrollo de la educación ecuatoriana a través de 5 estrategias fundamentales: institucionalización de la reforma educativa, transformación y fortalecimiento institucional del MEC, programa de escuelas saludables, desarrollo de contenidos culturales y programa masivo de espacios deportivos abiertos. Dentro de la primera estrategia, la reforma educativa se plantea como una estrategia pedagógica que operativiza el mejoramiento de la calidad de la educación, a través de tres componentes básicos: desarrollo del currículo, desarrollo de los recursos humanos y el desarrollo de los recursos didácticos e infraestructura física.

Por tanto uno de los pilares de la reforma educativa es el desarrollo del recurso humano, por lo que la capacitación deberá convertirse en una de las vertientes de motivación y actualización que logre que los docentes se apropien de la propuesta global, la enriquezcan y apliquen con creatividad, considerando las particularidades y expectativas de las comunidades.

En este sentido, la Dirección Nacional de mejoramiento Profesional (DINAMEP) juega un papel decisivo en el cambio educativo. Es necesario redefinir su rol, fortaleciendo su calidad de entidad coordinadora, para que impulse la descentralización de los procesos de capacitación y garantice la calidad de las acciones en beneficio de todos los maestros y maestras del país. Debe propiciar la conformación de un sistema nacional de capacitación y la reorientación de la formación docente, que consideren la perspectiva de equidad de género.

## **1.3 MARCO LEGAL**

La formación y capacitación docente se sustenta en el siguiente marco legal para su funcionamiento y operativización:

- La Ley de Educación en su Capítulo II "De la investigación pedagógica, formación y perfeccionamiento docente", Art. 59 establece que la formación de profesionales docentes estará a cargo de las Facultades de Filosofía y Ciencias de la Educación y de los Colegios e Instituciones

Normales del país. Estos últimos colegios e instituciones tienen la finalidad específica de preparar docentes para los niveles pre-primario y primario.

- En el reglamento a la Ley de Educación, en su Capítulo XII De la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica" (hoy DINAMEP), indica que la DINAMEP es responsable de la programación, organización, dirección, coordinación y control del sistema nacional de mejoramiento de los recursos humanos del sector educativo y del diseño programación y ejecución de investigaciones pedagógicas a nivel del aula para fundamentar su acción.
- La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional en su Capítulo IX, Art. 44. "De la Capacitación y Mejoramiento Profesional" plantea que la capacitación y el mejoramiento profesional son deberes y derechos de los docentes. Art. 46 El Ministerio de Educación y Cultura será responsable de ejecutar el sistema nacional de capacitación y mejoramiento docente que tendrá un carácter obligatorio, descentralizado, científico y técnico.
- El Reglamento Especial de los Cursos de Perfeccionamiento Docente para ascenso de categoría, establece en el Capítulo II "De la naturaleza de los cursos" Art.2: los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría están orientados a revisar, complementar y/o renovar conocimientos, destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades de actualización, acordes con el avance de las ciencia y la tecnología educativa. Art.3: la actualización del magisterio nacional se fundamenta en los principios de la nacionalidad, la democracia, la justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y esta abierta a todas las corrientes de pensamiento universal con un sentido moral, histórico y social.

Este instrumento establece la estructura orgánica y funcional de la capacitación docente en su Art. 4: indicando que la estructura orgánica de los cursos de perfeccionamiento para ascenso de categoría comprende los siguientes niveles:

- a) CENTRAL que corresponde a la DINAMEP
- b) PROVINCIAL que corresponde al Departamento o Sección de la DINAMEP de las Direcciones Provinciales de Educación
- c) INSTITUCIONAL que corresponde a los Institutos Pedagógicos Superiores IPEDs y otras entidades públicas y privadas, autorizadas por el nivel central.

Sin embargo, pese a contar con un marco legal bastante amplio, existen deficiencias notorias en la calidad e formación que se imparte tanto para la profesionalización como para los cursos de perfeccionamiento para ascenso de categoría para el magisterio ecuatoriano.

En 1975 se crean los Institutos Normales Superiores en sustitución de los Colegios Normales y en 1990 son elevados a la categoría de Institutos Pedagógicos con tres años de estudio post-bachillerato, en condición de pilotos, por cinco años.

De una primera evaluación realizada por el MEC en 1995<sup>6</sup> se desprenden algunas conclusiones negativas sobre la validez de los procesos de capacitación y formación docente:

- "Ha existido insuficiente capacitación a los profesores de los IPEDs
- Existe poca bibliografía a disposición de los docentes
- El reglamento tiene grandes vacíos e incongruencias
- El perfil de los egresados es débil
- Los planes y programas de estudio son poco adecuados
- La práctica docente es desarmonizada
- Hay insuficiente coordinación con las direcciones provinciales de educación
- Hay carencia de recursos económicos y materiales
- La preparación de los aspirantes es baja
- Hay elevada deserción
- Sobresale la poca investigación pedagógica realizada en los IPEDs"

En 1996 el PROMECEB realiza una investigación<sup>7</sup> en 5 IPEDs del país. Los resultados de este trabajo identifican que "el sistema de formación docente ha experimentado continuos cambios y sin embargo se detecta concurrencia de los mismos problemas, a pesar de los esfuerzos realizados. La investigación señalada da cuenta de variables cuantitativas y cualitativas que inciden en esta problemática;

Variabes cuantitativas:

- La matrícula registra un decrecimiento del 14% durante el período de estudio y anualmente un promedio del 7.6%
- Sólo el 7% de los profesores reúnen condiciones académicas satisfactorias
- La relación profesor-alumno es de un profesor por cada 8 alumnos y por aula 23 alumnos/
- La deserción y repitencia alcanza el 25%
- Las condiciones materiales en que se desenvuelven los IPEDs son inadecuadas

<sup>6</sup> MEC-DINAMEP, Fundamentos para la formación de profesores/as, Quito, 1998

<sup>7</sup> Ramírez Franklin, Consultoría sobre el Desarrollo del Currículum de la Formación Docente, PROMECEB-MEC, Quito, 1995

- El costo alumno matriculado es de 1'910.000 y por alumno graduado es de 7'750.000
- En término medio, se gradúan 1.566 profesores por año
- 28 universidades también forman profesores de primaria
- Hay problemas de ubicación en algunos IPEDs
- El plan y programas de estudio no presentan consistencia lógica - interna
- De los aspirantes: el 77.7% son mujeres; el 82% solteros y el 18% casados; el 75% desean continuar sus estudios, y el 25% solamente aspiran a obtener el título de profesores primarios.

#### Variabes cualitativas:

- Existe una aguda crisis en todo el sistema educativo nacional que repercute en la formación escolar
- La imagen del maestro/a ha sufrido en los últimos años un notable deterioro
- Hay limitada oferta ocupacional
- Es irracional la ubicación de los IPEDs Se detecta un limitado desarrollo administrativo e inexistencia de planificación institucional.

De esta información podemos evidenciar que la situación de la formación docente es muy deficitaria y que se requiere de una reorientación de la política de formación y capacitación docente de suma urgencia. Así mismo, de los datos presentados en las variables cuantitativas sobre los/as aspirantes a docentes, nos reafirma que la docencia cada vez más es una opción profesional para las mujeres, elección que muchas veces está definida por las limitadas oportunidades que tienen las niñas y adolescentes de escoger otro tipo de opciones profesionales que no se ligen tanto a su rol de futuras madres y esposas.

En 1997 el MEC establece entre los nudos críticos de la formación docente ligados fundamentalmente a dos ámbitos:

- a) Externo al sistema: los bajos salarios que perciben los maestros y la pérdida de reconocimiento de su labor social
- b) Internos al sistema:
  - Su estructura administrativa
  - El currículo que no responde a las exigencias de la sociedad actual
  - La formación y perfeccionamiento de los formadores de maestros presentan serios vacíos
  - La infraestructura y equipamiento no ofrece las condiciones requeridas.

Según estadísticas de la DINAMEP<sup>8</sup> existen en el país 25 IPEDs, con un total de 788 docentes. En el período 97-98 se registra un total de 4.460 alumnos/as promovidos, las escuelas de práctica docente de los IPEDs son actualmente 610 en el país.

Se podría inferir de esta información que existen suficientes establecimientos de formación de maestros, ya que existe casi uno por provincia en el país, el número de docentes de los IPEDs no parece ser deficitario, sino más bien como se apuntaba en las variables de calidad expuestas anteriormente, es calidad de los y las docentes de estos establecimientos el problema.

En cuanto al capacitación docente de la información obtenida en la DINAMEP<sup>9</sup> observamos que las actividades realizados por la División de Capacitación Docente, en cuanto se refiere a cursos de ascenso de categoría, en el período febrero/97- junio/ 98, tenemos la siguiente información:

- En todo el país han asistido 13.355 docentes a cursos de ascenso de categoría
- Por modalidades de capacitación 10.156 a través de cursos presenciales y 3.200 en horario diferido
- En cuanto al financiamiento de los cursos, la DINAMEP ha portado con S/. 165'920.000 en la modalidad presencial y S/. 554'820.000 han sido autofinanciados. En la modalidad de horario diferido, no existe información sobre costos, solamente se señala que ha sido autofinanciado en su totalidad y que se los ha realizado a través de los IPEDS.

Esta información nos permite observar que los esfuerzos de perfeccionamiento docente esta siendo autofinanciado en su mayor parte por los propios docentes y que los IPEDS resultan ser los espacios institucionales más propicios para la realización de los cursos de ascenso de categoría.

## 2. JUSTIFICACION

Si bien el panorama presentado da cuenta de la situación general de educación y la formación docente en el país, para efectos del proyecto que presento creo de suma importancia resaltar la ausencia dentro de las variables cualitativas que se han identificado en la investigación sobre los problemas que afectan su adecuado funcionamiento, el hecho de que tanto

<sup>8</sup> Cuadro estadístico de la las Activiades de la División de Capacitación docente docente en le período febrero/junio98

<sup>9</sup> Idem al anterior

los contenidos curriculares, material didáctico y capacitación del profesorado, mantiene y reproduce criterios de discriminación y rasgos sexistas que contribuyen a ofrecer una educación de baja calidad y que no aporta a la transformación social.

Como apunta Gloria Bonder " se sabe que el sexismo educativo incide, entre otros aspectos en la participación de ambos sexos en el mercado de trabajo, en las elecciones ocupacionales, el desempleo y el monto de los salarios; asegurar la igualdad de oportunidades para mujeres y varones en la educación es uno de los medios más eficaces para mejorar la calidad de vida de toda la población. Una educación no discriminatoria en razón de sexo incide en la formación de sujetos acordes con el mundo del presente y del mañana, facilita relaciones interpersonales y familiares más democráticas y estimulantes y permite aprovechar por completo el potencial humano para el crecimiento económico y cultural de las sociedades."<sup>10</sup>

El ejercicio diario de profesores y profesoras en el aula transmite y refuerza permanentemente a alumnos y alumnas, valores, estereotipos relacionados con el comportamiento de mujeres y hombres según como los define la sociedad. Son muchos los elementos que están influenciando los conocimientos las creencias, actitudes y valores y prácticas del medio educativo. Además de los anotados podemos mencionar los planes y programas de estudio, la religión, la historia, los medios de comunicación, especialmente la política, la legislación la televisión, la familia, las medidas gubernamentales, las universidades a través de la formación del profesorado, otros grupos sociales. Todo ello se traduce en el ámbito escolar en contenidos programáticos, métodos, técnicas, formas de expresión, textos, materiales didácticos, relaciones interpersonales a través de los cuales explícita o implícitamente se transmiten y refuerzan conceptos y valoraciones que dan significado a se hombre y se mujer y a las relaciones que se establecen entre el y ella.

Reconocer que existen actitudes y prácticas sexistas en escuelas y colegios, o para los docentes, reconocer que en su práctica educativa las adaptan, no es una tarea fácil. Teórica y conscientemente se argumentan razones de un trato igualitario para hombres y mujeres. Sin embargo, cuando se hacen precisiones acerca de las diferentes formas de discriminación hacia la mujer, formas que en ocasiones son inconscientes, se llega al reconocimiento de que en verdad si existen.<sup>11</sup>

El maestro/a atribuye significados de modos diversos, al estímulo y a la interacción. "En la interacción el objeto o acontecimiento presentado al niño no es neutro, sino que encarna sentidos afectivos, motivacionales y orientados a ciertos valores. Con el desarrollo del entendimiento, el niño pasa de la

<sup>10</sup> Gloria. Bonder y Graciela. Morgade, Educando a Mujeres y varones para el siglo XXI, nuevas perspectivas de la formación de docentes, PRIOM, Argentina, 1993

<sup>11</sup> Magaña Adalgisa, EL ENFOQUE DE GENERO Y EDUCACION, Agosto de 1994

conducta que está determinada por las propiedades intrínsecas del estímulo a la conducta que requiere significados no intrínsecos. Es en esta capacidad de comprender significados no intrínsecos para crear símbolo, la que subyace a toda transmisión de cultura. La mediación que guía la práctica del docente debe hacer que el niño alcance competencia, debe hacer que el niño sienta que tiene facultad para adquirir conocimientos. Los elementos afectivos y motivacionales que acompañan al dominio de los conocimientos y a la competencia crean en el niño el deseo de enfrentar experiencias nuevas y extrañas. El adulto actuando como modelo u obrando explícitamente, programa objetos y/o acontecimientos en el tiempo y en el espacio, introduce un ritmo diferenciado de conducta y de progreso del niño y reduce la forma impulsiva en que el niño reúne, elabora y expresa información. La intencionalidad, la trascendencia y el significado de las prácticas pedagógicas son condiciones necesarias para todo aprendizaje<sup>12</sup>

Como he anotado maestros y maestras ejercen una función como mediadores/as en la práctica de valores que sostenga la propuesta de transformación hacia una educación más equitativa. De ellos y ellas depende en gran medida la efectiva vinculación de una perspectiva de género en la educación.

En el contexto de la reforma curricular y la capacitación masiva para docentes en que se halla empeñado el Ministerio de Educación, constituye el escenario propicio para ampliar los marcos conceptuales y la incorporación del enfoque de género en forma integral y transversal en este proceso.

El proceso de reforma curricular que se ha llevado a cabo no ha tomado en cuenta la formación docente como uno de los puntales centrales para el cambio y el logro del mejoramiento de la calidad de la educación. Las instituciones de formación de docentes no han participado activamente en la definición e implementación de la reforma curricular, siendo que estas son las instancias fundamentales para el cambio educativo, pues forman las nuevas generaciones de maestros y maestras.

Por tanto, creo importante desarrollar mi propuesta de intervención orientada a atacar una de estos ejes importantes, cual es la de la capacitación de los y la docentes a través de una propuesta de capacitación y sensibilización sobre la temática de género en los cursos de perfeccionamiento que son requisito básico para el ascenso de categoría.

Considero es un espacio privilegiado para la capacitación en la temática de género, ya que el volumen de docentes que concurren a este tipo de cursos es elevado y la capacitación asume diversas modalidades, lo que la hace flexible a las realidades diversas de los docentes del país, como lo muestran los datos

<sup>12</sup> Necesidad de ser y necesidad de convertirse en algo "international conflict of Righths: Cultural imposition an Self Realization" Reuven Feuerstein en colaboración con Mildres Hofman. - INTERNET, U:SA:, septiembre 1998.

presentados anteriormente sobre los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría desarrollados por la DINAMEP en el período febrero-97/ junio-98.

A más de lo anotado, los reglamentos de capacitación, establecen mecanismos de coordinación con las ONGs educativas, universidades y otros espacios, a través de Convenios Interinstitucionales.

A la vez, la capacitación docente es sustentable económicamente ya que la mayoría de los cursos son autofinanciados por los propios docentes.

## **2.1. NECESIDAD DE LA INCLUSION DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA CAPACITACION DOCENTE**

La realización de políticas para la equidad de género, exige además del desarrollo de la legislación adecuada, de infraestructura que contemple la dotación de edificaciones escolares y equipamiento, de textos y currículas apropiados, la dotación de puestos de trabajo ocupados por personas con la formación adecuada y con la capacidad suficiente para tomar decisiones que impulsen los principios teóricos de la política educativa y su aplicación práctica en el aula.

La formación del profesorado es una política imprescindible si se quiere cambiar las actitudes y los conocimientos que el profesorado tiene respecto del sexismo. La mayoría de los y las docentes no se han cuestionado la cultura androcéntrica escolar, limitándose a reproducir la que han recibido, cuando fueron formados.

Según G. Morgade, " aún los diseños curriculares más innovadores son resignificados por los docentes. Ellos tienen, por su calidad de adultos, de profesionales y funcionarios, la posibilidad de plantear las reglas del juego en la escuela, proponer los planes de trabajo y evaluar su cumplimiento. En este sentido disponen de una cuota de poder que les permite tomar ciertas decisiones, que están mucho más vinculadas con valores y actitudes que fueron construyendo por experiencias de la vida, que por el marco normativo que regula el funcionamiento escolar. Por tanto todo proyecto de formación y capacitación docente debe tener en cuenta un contexto global de significados y representaciones sociales sobre el papel de la educación en cada realidad"<sup>13</sup>

Los maestros y maestras debido a la formación que recibieron tienden a modelar a niños y niñas según los estereotipos masculino y femenino vigente: las bromas, los nombres o apodos, las indicaciones acerca de la ropa, de la limpieza, etc., dan cuenta de estas visiones erróneas de lo que significa ser mujer u hombre.

<sup>13</sup> Graciela. Morgade, Fundamentos y obstáculos para la formación docente, ponencia, Foro educativo, estrategias para la igualdad de oportunidades, PRIOM-Argentina,

Inés Alberdi<sup>14</sup> afirma que "el tratamiento, el comportamiento y las expectativas del profesorado hacia chicos y chicas en la escuela son diferentes. Habitualmente el sexo de los individuos es una guía del comportamiento de los profesores. Así ha sido siempre, antes de forma más marcada y reconocida y continúa siéndolo. Se ha superpuesto a la ideología de la igualdad una práctica escolar diferenciadora por géneros. Un aspecto importante a destacar es la falta de conciencia de los y las educadoras sobre este tema, tanto de los maestros como de los teóricos de la educación. El estereotipo de lo femenino funciona en el aula, con tanta o más fuerza como fuera de ella, y cuando más inconsciente a ello sea el profesor o la profesora, más fácilmente se integra en su actuación. Lo que llama Spender "lo masculino como norma" funciona muy frecuentemente."

En este sentido, la formación y capacitación docente en el país, necesita incorporar una visión de género que les permita formar profesionales idóneos para la práctica educativa y para la definición de políticas educativas equitativas. Y sobre todo, necesita reconvertir las opciones profesionales y de vida de chicos y chicas y sobre todo de las niñas, quienes debido a esta "deformación" de su identidad han optado generalmente por carreras ligadas su rol estereotipado de madre y ama de casa o de profesional en las ramas que siguen siendo vinculadas al cuidado y a la asistencia social como es el caso de la enfermería, trabajo social, parvularia, docencia primaria, etc., permaneciendo ausentes de las carreras ligadas al mundo de la tecnología y los avances científicos.

La capacitación y formación docente debe permearse de la perspectiva de equidad de género para que realmente sea positiva, pero a la vez, para que verdaderamente suponga una perspectiva de género deberá tomar en cuenta al mismo docente, especialmente a la docente que vive situaciones de injusticia, inequidad e invisibilización. Como señala G. Bonder<sup>15</sup> "la docencia es un sector abrumado por exigencias excesivas y muchas veces no pertinentes, rutinizado, desjerarquizado desde el punto de vista económico y profesional; y muchas veces utilizado para proyectos que no respetan sus necesidades e intereses. Por ello la formación específica en cuestiones de género debe ir acompañada por una revisión de su rol profesional, en la perspectiva de valorizarlo y actualizarlo; de un proceso de contención y acompañamiento emocional y de instrumentación de destrezas y habilidades que le facilite planificar, investigar y evaluar su práctica"

Otro de los aspectos que requiere ser tomado en cuenta cuando hablamos de la incorporación de la perspectiva de género en la capacitación y formación docente es sin duda el tema de la problemática de las mujeres maestras en

<sup>14</sup> Alberdi Inés, El papel de los enseñantes, Ponencia, Primeras jornadas Mujer y Educación, Instituto de la Mujer de España, Serie Documentos 3, Madrid, 1984

<sup>15</sup> Bonder Gloria, Mujer y Educación en América Latina: Hacia la Igualdad de Oportunidades, Argentina, Marzo de 1994

particular, ya que los esfuerzos de sensibilización y capacitación en este tema que es necesario realizar con los y las docentes para el mejoramiento de la calidad de la educación, no puede dejar de lado la meta del mejoramiento de la calidad de vida de las docentes, propendiendo a la eliminación de las discriminaciones de género que sufren al interior del sistema educativo y en la vida familiar.

Como afirma R. Rodas<sup>16</sup>, citando a Gianini Belloti, "Muchas de las maestras son mujeres frustradas, humilladas, agotadas y con ínfimas miras de realización personal y profesional.....han sido educadas de manera conformista y están contentas de serlo. Viven ajenas a los problemas del mundo y desentendidas de los cambios que se producen a su alrededor. No están comprometidas política ni socialmente. Están reprimidas emotivamente, sexualmente y a menudo descontentas con el trabajo que hacen y sobre el cual no advierten la importancia. Desvitalizada, envilecidas y segregadas". Rodas agrega que "muchas además se sienten culpabilizadas por abandonar a sus hijos y están pendientes de las obligaciones familiares que las hace salir disparadas de la escuela para cumplir sus roles domésticos y de gestión, que les espera luego de cumplir con su trabajo remunerado. El múltiple rol femenino del que no están exentas las maestras, es cada vez más grave conforme se acrecientan las exigencias de la vida moderna y constituye un obstáculo que priva de la participación política de las maestras, quienes se repliegan para evitar nuevas cargas y responsabilidades".

Por lo expuesto, se hace necesaria una acción directa para cambiar esta situación de opresión de las maestras, iniciando con un proceso de capacitación y reflexión para crear en ellas conciencia de género y elevar su autoestima como mujeres y como profesionales.

Este ha sido un aspecto olvidado en las propuestas de mejoramiento de la educación ecuatoriana, si pensamos que nuestra meta es la eliminación de los estereotipos de género al interior del sistema educativo y la potenciación de niñas y mujeres a través de la educación, no mirar críticamente la situación de las mujeres maestras y no proponer medidas para su transformación, el objetivo de la equidad de género en la educación, estará cada vez más lejano.

La maestras son modelos autorizados de las niñas y adolescentes, si continúan mirando en ellas a seres con baja autoestima, acosadas sexualmente, sin reconocimiento profesional, ausentes de los cargos de dirección y de la toma de decisiones, y abrumadas por el trabajo, les será mucho más difícil adquirir su identidad de mujeres no subordinadas.

---

<sup>16</sup> Rodas Raquel, La educación de las niñas y las Mujeres, Poligrafiado, sin fecha.

### **3. ESTRATEGIA DE ACCION:**

Los postulados que guiarán esta propuesta de intervención se orientan a lograr una capacitación que permita a los y las docentes tomar conciencia del valor que tiene para los individuos y para la sociedad en su conjunto una educación no discriminatoria por género; pretende que ellos y ellas sean capaces de diseñar, implementar y evaluar estrategias de enseñanza aprendizaje y convivencia escolar no discriminatoria; y, comprometerse en un proceso continuo de investigación, difusión, concientización y transformación de la situación de discriminación por género que abarque a la comunidad educativa en su conjunto.

El diseño de la estrategia de capacitación incluirá tanto el desarrollo de contenidos teóricos y metodológicos para el conocimiento de género, así como también el diseño de material didáctico adecuado para su tratamiento en los cursos de perfeccionamiento docente que cada año se dictan tanto en los IPEDs, como en otras instituciones privadas de educación y en ONGs que mantienen convenios con la DINAMEP para realizar los cursos de ascenso de categoría.

En este sentido, se desarrollará una propuesta flexible que fortalezca la capacidad coordinadora y planificadora de la división de capacitación docente del DINAMEP, a nivel nacional y que promueva la descentralización al conformar una red provincial que impulse y proponga iniciativas creativas e innovadoras para la capacitación en género a nivel provincial.

A la vez, se trabajará en el objetivo de potenciar la capacitación de las maestras, propiciando elevar su autoestima y liderazgo, así como la organización gremial de las mismas para permitir su reflexión y concientización como género, con miras a modificar la distribución inequitativa de los cargos y posiciones de dirección tanto a nivel del Ministerio de Educación como del gremio de educadores/as, posibilitando de este modo que las maestras participen activamente como colectivo en la toma de decisiones de la política educativa del país.

La propuesta incluirá una modificación a la reglamentación y normativa existente con miras a institucionalizar en la política de capacitación para el ascenso de categoría la perspectiva de género. Potenciar la oferta de capacitación en esta temática para los y las docentes del país como elemento básico para la aplicación de la reforma curricular y para el mejoramiento de la calidad de la educación.

#### 4. FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Considero que la propuesta de intervención que se pretende desarrollar es factible de realizar, ya que se vincula con los objetivos, planes y estrategias de algunas políticas nacionales establecidos y priorizadas por el Gobierno a

través de las instancias sectoriales correspondientes, y que abren un espacio importante de coordinación para la ejecución de este tipo de acciones. A continuación detallaremos algunos de estos instrumentos de política:

- El Plan de Igualdad de Oportunidades 1996-2000 desarrollado por el Consejo Nacional de las Mujeres como Institución rectora de las políticas públicas por la equidad de género en el país.

En cuanto a la capacitación docente, el Plan<sup>17</sup> establece en su objetivo No. 3 "Promover prácticas docentes formales e informales no discriminatorias" y nos dice en la Acción No. 2 que es indispensable "Coordinar acciones con la Dirección Nacional de Mejoramiento Docente del Ministerio de Educación para incorporar el enfoque de género y la potenciación de la mujer y la niña en los planes de capacitación docente y realizar eventos de sensibilización y capacitación orientados a lograr actitudes y prácticas no discriminatorias en procesos de enseñanza-aprendizaje

Así mismo, en relación a la potenciación de las maestras, este Plan indica en su Acción No. 15 que es necesario "Abogar porque el Ministerio de Educación adopte medidas positivas para aumentar la proporción de mujeres que manejen el enfoque de género para que participen en la elaboración de políticas y la adopción de decisiones en materia de educación, particularmente profesoras, en todos los niveles de la enseñanza y en las disciplinas académicas habitualmente dominadas por el hombre, como los campos científico y tecnológico"<sup>18</sup>

- El Plan Emergente y a Largo Plazo del Ministerio de Educación y Cultura, definido por el MEC en septiembre de 1998, estableció cuatro ejes estratégicos, uno de los cuales es la Calidad de la Educación, y al interior de este establece cuatro ámbitos de interés: calidad en la sala de aula, APOYO A LA FORMACION Y CAPACITACION PARA UN DESEMPEÑO DE CALIDAD DENTRO DEL SISTEMA EDUCATIVO, apoyo a la aplicación de la reforma curricular; y el desarrollo de sistemas de apoyo y la infraestructura básica para una educación de calidad.

<sup>17</sup> Plan de Igualdad de Oportunidades 1996-2000, Consejo Nacional de las Mujeres, Quito, Enero de 1998

<sup>18</sup> Idem al anterior

Específicamente en cuanto a capacitación docente el Plan<sup>19</sup> establece “la capacitación de los maestros a nivel nacional en la gestión de la calidad; la creación de un programa de incentivos al desempeño de la calidad de los

maestros; el desarrollo de materiales educativos apropiados para que la reforma curricular llegue a las salas de aula; y el proyecto de reforma del currículo de formación de los maestros en los Institutos Superiores pedagógicos (IPEDS).

- En el mes de agosto de 1998, más de 300 profesores/as el Proyecto para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación EB-PRODEC desarrollo un foro nacional para tratar sobre las estrategias de formación de profesores/as, con la participación de municipios, ONGs, consejos provinciales, Fuerzas Armadas, organizaciones de maestros, estudiantes, padres de familia, cámaras de la producción, iglesia y expertos en educación, que definieron las siguientes conclusiones<sup>20</sup> :
  - “La formación de los recursos humanos del sistema educativo será política y responsabilidad del Estado.
  - Establecer un sistema nacional e integrado de formación inicial y permanente de todos los recursos humanos que requiere el sistema educativo, con características de EQUIDAD, flexibilidad, y respeto a la diversidad, definiendo los espacios de las instituciones formadoras de maestros.
  - Establecer políticas definidas de oferta y demanda ocupacional que permitan a los profesionales de los diferentes niveles y modalidades de la educación el acceso al trabajo con una remuneración que revalorice su rol social
  - Generar un sistema de rendición social de cuentas
  - La formación docente debe responder a las necesidades de la sociedad para que contribuya a resolver los problemas de la pobreza y la dependencia.
- El CONAMU y el Ministerio de Educación y Cultura suscribieron en Enero de 1998 un Convenio de Cooperación Interinstitucional <sup>21</sup> que establece el compromiso de las dos instituciones por coordinar acciones para la inserción de la perspectiva de género en todas las políticas educativas y prevé la conformación de una Red Pro-equidad de género al interior del MEC, con representantes de las Direcciones Nacionales del MEC y del CONAMU

<sup>19</sup> MEC, Plan Emergente y a Largo Plazo del Ministerio de Educación y Cultura, Quito, septiembre de 1998

<sup>20</sup> Nota de Prensa, Diario EL Comercio, sección C5 Sociedad, martes 8 de septiembre de 1998-11-10

<sup>21</sup> Convenio de Cooperación Interinstitucional CONAMU-MEC, Enero de 1998.

A los instrumentos anotados habría que sumar lo establecido en las recomendaciones y postulados de las Convenciones y Reuniones Internacionales de Educación y sobre Mujer que establecen un marco de acción para la inserción de la perspectiva de equidad de género en el que hacer educativo.

Por lo expuesto, la propuesta es viable en su realización y cuenta con el apoyo y respaldo de la Dirección Nacional de Mejoramiento de Profesional (DINAMEP) del MEC para su realización, existiendo gran apertura de la Directora actual y de algunas de las técnicas, quienes al momento forman parte de la Red Pro-equidad de Género del MEC.

## **5.- OBJETIVOS:**

### **5.1 GENERALES**

1. Incluir la dimensión de género dentro del programa de capacitación docente que desarrolla la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) del Ministerio de Educación y Cultura, a través de un proceso de sensibilización y capacitación en esta temática.
2. Impulsar la promoción de las docentes al interior del sistema educativo.
3. Contar con un sustento legal que propicie la inserción de la equidad de género en la capacitación docente

### **5.2 ESPECIFICOS:**

- **OBJETIVO GENERAL 1:**  
**INCLUIR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO DENTRO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE QUE DESARROLLA LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL (DINAMEP) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, A TRAVÉS DE UN PROCESO DE CAPACITACIÓN EN ESTA TEMÁTICA.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 1:** Capacitar en género a los y las docentes para que sean capaces de:

- a) reconocer e identificar los estereotipos discriminatorios de género que están presentes en la sociedad y como estos se refuerzan y reproducen en el sistema escolar;
- b) identificar como afecta a la calidad de la educación la ausencia de la equidad de género; y,

- c) diseñar y llevar adelante alternativas creativas e innovadoras para implementar procesos de enseñanza-aprendizaje que propicien la equidad de género.

**OBJETIVO ESPECIFICO 2:** Propiciar el Diseño y difusión de materiales educativos y herramientas pedagógicas para la capacitación en género del profesorado.

**OBJETIVO ESPECIFICO 3:** Evaluar y retroalimentar el proceso de incorporación de género en la capacitación docente

- **OBJETIVO GENERAL 2:  
IMPULSAR LA PROMOCIÓN DE LAS DOCENTES AL INTERIOR DEL SISTEMA EDUCATIVO**

**OBJETIVO ESPECIFICO 1:** Potenciar la capacitación y participación de las docentes para su acceso a los puestos de dirección y de definición de políticas educativas.

**OBJETIVO ESPECIFICO 2:** Elevar la autoestima y liderazgo de las docentes, propiciando el desarrollo de su conciencia de género, y valorando el aporte que realizan al mejoramiento de la calidad de la educación.

**OBJETIVO ESPECIFICO 3:** Iniciar un proceso de organización de las docentes, que les permita identificar y satisfacer sus demandas propias como mujeres y como maestras.

**OBJETIVO ESPECIFICO 4:** Evaluar y retroalimentar el proceso de promoción de las docentes al interior del sistema educativo

- **OBJETIVO GENERAL 3:  
CONTAR CON UN SUSTENTO LEGAL QUE PROPICIE LA INSERCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CAPACITACIÓN DOCENTE**

**OBJETIVO ESPECIFICO 1:** Identificar los impedimentos legales y proponer alternativas de modificación de la reglamentación de la capacitación docente desde una visión de género.

**OBJETIVO ESPECIFICO 2:** Evaluar y retroalimentar la aplicación de las modificaciones legales propuestas

## 6. ACCIONES A DESARROLLAR

A continuación desarrollamos una serie de acciones a llevar delante de acuerdo a cada uno de los objetivos generales y específicos propuestos:

### **OBJ. GENERAL 1: Incorporar la perspectiva de género, ESPECIFICO1: Capacitación**

#### **ACCION 1:**

- Reuniones de negociación y coordinación con la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) del Ministerio de Educación

#### **ACCION2:**

- Elaboración y Planificación de un Plan Nacional de Sensibilización y Capacitación en la temática de género como parte del programa de Capacitación Docente de la DINAMEP

#### **ACCION 3:**

- Programación de talleres de sensibilización y capacitación para la conformación de una red nacional de facilitadoras/es en la temática de género con personal de los IPEDs y de las DINAMEP provinciales.

#### **ACCION 4:**

- Ejecución de 3 talleres regionales (Costa, Sierra, Oriente) de sensibilización y capacitación en Género dirigido a la formación de formadores en esta temática.

#### **ACCION 5:**

- Planificación y ejecución de talleres de réplica a personal técnico de las DINAMEPs provinciales y a los docentes de los 25 IPEDS del país.

#### **ACCION 6:**

- Conformación de redes provinciales DINAMEP y al interior de los IPEDs de facilitadoras/es en la temática de género

#### **ACCION 7:**

- Planificación y ejecución de cursos de ascenso de categoría sobre la temática de género, a cargo de la red de facilitadoras/es de cada DINAMEP provincial y de cada IPED del país.

**OBJ. GENERAL 1: Incorporar la perspectiva de género, ESPECIFICO 2: Materiales****ACCION 1:**

- Contratación de una consultoría específica para recopilar y/o diseñar material y herramientas teórico pedagógicas de apoyo al proceso de capacitación

**ACCION 2:**

- Validación y difusión a nivel de las redes nacionales y provinciales de facilitadoras/es en género de este material

**ACCION 3:**

- Diseño, implementación y promoción de un banco de información bibliográfica en cada DINAMEP provincial y en cada IPED del país sobre la temática de género.

**OBJ. GENERAL 1: Incorporar la perspectiva de género, ESPECIFICO 3: Evaluación****ACCION 1:**

- Realizar una jornada de intercambio y de evaluación de las experiencias de inclusión de la dimensión de género en la capacitación a docentes para ascenso de categoría entre las DINAMEPS provinciales e IPEDS del País.

**ACCION 2:**

- Desarrollar un concurso nacional y premiar con la publicación y difusión de las experiencias exitosas de capacitación e innovación con perspectiva de género entre las DINAMEPs provinciales e IPEDs del país.

**OBJ. GENERAL 2: Promoción de las docentes, ESPECIFICO 1: Potenciación****ACCION 1:**

- Diseñar una propuesta y negociar con la Asociación de profesionales y técnicos docentes del Ministerio APROME y la UNE la realización de cursos de capacitación en actualización pedagógica, gestión educativa y manejo de políticas públicas para las maestras y técnicas docentes del MEC.

**ACCION 2:**

- Diseñar una propuesta y negociar con el IECE la dotación de becas y pasantías financiadas para la formación de maestras y técnicas docentes del MEC en gestión de políticas educativas tanto en el país como en el exterior.

**OBJ. GENERAL 2: Promoción de las docentes, ESPECIFICO 2:autoestima y liderazgo****ACCION1:**

- Realizar investigaciones sobre la relación trabajo hogar, la problemática de la violencia doméstica en hogares de docentes, el acoso sexual y salud de las maestras, y proponer un programa de atención a estas problemáticas de las docentes a ser negociado su aplicación con el Consejo Nacional de Educación y el Ministerio de Salud.

**ACCION2:**

- Diseñar una propuesta para la dotación de guarderías y ayudas al trabajo doméstico para maestras y funcionarias del MEC, que apunten a incentivar la corresponsabilidad masculina en la crianza de hijos e hijas y en las tareas domésticas al interior de la familias de las docentes.

**ACCION 3:**

- Programar y ejecutar cursos y pasantías de entrenamiento en el país y en el exterior para maestras sobre la temática de liderazgo femenino.

**ACCION 4:**

- Negociar y ejecutar con UNESCO y UNIFEM la realización de un concurso nacional de investigación educativa sobre la situación de la docencia femenina y premiar con la publicación y reconocimiento económico de las/os autores.

**OBJ. GENERAL 2:Promoción de las docentes, ESPECIFICO3: Organización****ACCION 1:**

- Continuar y fortalecer el proceso de conformación y capacitación de la Red pro-equidad de género del MEC, ampliando su cobertura a todas las Direcciones Nacionales del MEC y a nivel de las Direcciones Provinciales de Educación del país.

**ACCION2:**

- Realizar jornadas de capacitación, mesas redondas y espacios de intercambio y reflexión sobre la situación de las docentes.

**ACCION 3:**

- Realizar talleres vivenciales desde la perspectiva de género con maestras y directivas de la UNE a nivel nacional y provincial a fin de crear en ellas conciencia de género como grupo específico de maestras y detectar y promover a lideresas maestras dentro del gremio.

**ACCION 4:**

- Realizar una campaña nacional de motivación que incluya el desarrollo de notas informativas, comunicados de prensa, reuniones y charlas, concursos de slogans y periódicos murales a nivel de las Direcciones Provinciales de Educación y establecimientos educativos para que las docentes identifiquen la necesidad de incorporar la equidad de género dentro de la escuela y se informen de la existencia de una red nacional de docentes como espacio reivindicatorio de su labor educativa.

**ACCION 5:**

- Diseñar una propuesta de implementación de un boletín informativo sobre género a cargo de la Red Pro-equidad de género del MEC que difunda y motive a las y los docentes sobre la incorporación de la visión de género en la práctica educativa y en la vida personal, así como promueva la incorporación de la mayor cantidad de docentes a la Red. Esta acción podría ser financiada conjuntamente por el MEC y el CONAMU

**OBJ. GENERAL 2: Promoción de las docentes , ESPECIFICO3: Evaluación****ACCION 1:**

- Realizar una jornada de intercambio y evaluación de las experiencias de conformación de la Red nacional de docentes pro-equidad de género con participación de delegadas a nivel nacional y sistematizar sus resultados.

**OBJ. GENERAL 3: Normatividad, ESPECIFICO 1: Identificación de Obstáculos Legales****ACCION 1:**

- Contratación de una consultoría específica para la revisión de los acuerdos y reglamentos de la capacitación docente de la DINAMEP desde una visión de género para incorporar nuevas acciones de discriminación positiva para la potenciación de la capacitación y promoción de las maestras y técnicas docentes al interior del sistema educativo

**ACCION 2:**

- Negociar esta propuesta con el Ministro de Educación y la DINAMEP para su incorporación oficial como parte del Reglamento de Capacitación docente del MEC.

**ACCION 3:**

- Expedición del nuevo Reglamento de Capacitación docente que incluye la perspectiva de género a través de un Acuerdo Ministerial y publicación en el Registro Oficial.

**ACCION 4:**

- Publicación de 10.000 ejemplares de la nueva reglamentación, distribución y difusión a nivel del Ministerio de Educación, la DINAMEP nacional y provincial, los IPEDS del país y opinión pública en general.

**OBJ. GENERAL 3: Normatividad, ESPECIFICO 2: Evaluación****ACCION 1:**

- Realizar una encuesta a nivel de las DINAMEPS provinciales y de los IPEDS del país sobre la aplicación del nuevo reglamento de capacitación, sistematización de sus resultados.

**ACCION2:**

- Realización de un taller de evaluación con representantes de la DINAMEP nacional y provinciales, IPEDs y ONGs especialistas en educación y autoridades del MEC sobre la aplicación de la nueva reglamentación y difusión y discusión de la encuesta desarrollada.

**7. METODOLOGIA DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES**

La propuesta de capacitación presentada requiere para su implementación exitosa, la participación de actores claves del sector estatal de las áreas de educación y de políticas de equidad de género.

Por tanto, se requiere de una coordinación estrecha de trabajo y acuerdos a nivel de políticas macro entre el Ministerio de Educación y Cultura, en particular de su Dirección Nacional de Formación Profesional (DINAMEP) y el Consejo Nacional de las Mujeres, que deberá concretarse en la firma de un Convenio de Cooperación DINAMEP-CONAMU.

La operativización de los acuerdos para el desarrollo de la propuesta de capacitación la realizará un equipo interinstitucional pequeño, compuesto por dos técnicas/os de la DINAMEP y una técnica del CONAMU del área de educación, quienes mantendrán reuniones periódicas de coordinación, evaluación y retroalimentación para vigilar la buena marcha de las acciones previstas para el logro de los objetivos propuestos.

La Red pro-equidad de género del MEC elegirá una coordinadora nacional quien se integrará al equipo interinstitucional y será la encargada de coordinar con la estructura de la Red a nivel nacional y provincial las acciones previstas para el objetivo general 2 "Impulsar la promoción de las docentes al interior del sistema educativo".