

Estrategia y Plan para la  
Institucionalización de la Política  
Nacional de Promoción y Desarrollo  
Integral de las Mujeres–PNPDIM- y  
Plan de Equidad de Oportunidades  
–PEO- en el Ministerio de Educación





## INTRODUCCIÓN

La Institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO 2008-2023), explicitada en su eje global de Equidad Educativa con Pertinencia Cultural, que busca asegurar el acceso y la calidad educativa en todos los niveles del Sistema Nacional de Educación, a nivel político y técnico, para disminuir las brechas de desigualdad de género y étnica y contribuir al fortalecimiento de la participación de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en el desarrollo educativo y social de Guatemala.

El proceso de **institucionalización de la PNPDIM y el PEO en el MINEDUC**, tiene gran importancia en el marco del logro de la equidad, de la construcción de ciudadanía, y del ejercicio de Derechos, por el papel relevante del Ministerio de Educación como Institución Rectora de los servicios escolares y extraescolares para la educación de las guatemaltecas y guatemaltecos.

El MINEDUC plantea dentro de los objetivos estratégicos de su Política Educativa, el acceso a la educación de calidad, con equidad, pertinencia cultural y lingüística para los pueblos que conforman la sociedad guatemalteca, en el marco de la Reforma Educativa y los Acuerdos de Paz, lo que también está respaldado por el marco normativo fundamental de la Constitución de la República, que en su artículo 4, establece el principio de igualdad para todos los habitantes, mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación, y que el Estado de Guatemala a signado documentos internacionales, entre otros, la Convención de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), y otros de relevante importancia que constituyen compromisos de país a nivel nacional e internacional (Anexo I).

El Acuerdo Gubernativo 200-2000 crea la Secretaría Presidencial de la Mujer, el Acuerdo Gubernativo 302-2009, firmado por el Consejo de Ministros aprueba la

Política Nacional de Promoción y Desarrollo de la Mujer (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 (PEO) y su implementación en todos los Organismos del Estado. En el mes de abril del 2010, se materializó el compromiso de Introducción de la PNPDIM y el PEO en el MINEDUC, mediante la firma del Convenio de Coordinación Interinstitucional entre la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), el MINEDUC, y la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, en la que el Ministerio se comprometió a realizar el proceso de institucionalización en sus áreas de actuación.

Dentro de las Obligaciones que se declaran en el Convenio MINEDUC-SEPREM, se especifica en la cláusula Segunda, el marco de coordinación y cooperación interinstitucional para la ejecución del Plan Gubernamental y la institucionalización de la Perspectiva de Género y Étnica como medio para la implementación de las leyes y políticas referidas a los derechos de las mujeres desde su diversidad multicultural, multiétnica y multilingüe en la Política Nacional de Educación 2008-2012, así como en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres 2008-2023 (PNPDIM), el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), así como operativizar la implementación de la Estrategia Integral de la Sexualidad y Prevención de la Violencia.

En la cláusula Tercera se plantea la constitución de una dependencia que vele por la incorporación de la Equidad de Género y Educación Integral de la Sexualidad con pertinencia étnica, así como por los derechos de las mujeres y de las mujeres indígenas a las que se le asignan.

En esa misma cláusula, se establece la conformación de un equipo impulsor con representación de Direcciones del MINEDUC que desempeñen funciones sustantivas, de gestión administrativa, apoyo técnico y control interno con el propósito de diseñar y asegurar la adecuada y oportuna implementación de la estrategia de institucionalización.

Con este propósito y con el acompañamiento de SEPREM, la Unidad a cargo, el Equipo Impulsor constituido con las Direcciones sustantivas, administrativas y de apoyo han desarrollado la primera etapa del proceso de institucionalización de la PNPDMG que consiste en la elaboración del plan para la institucionalización 2010-2011.

Este documento presenta los resultados del análisis elaborado con base en el proceso de consulta y propone los principios básicos de la institucionalización y la propuesta de plan para la implementación, operativización y sostenibilidad de la PNPDIM y del PEO, con base en el proceso de consulta interna y atención de los lineamientos de gestión.

## II. CONSIDERACIONES PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN

Para los efectos, se entiende por institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y el Plan de Equidad de Oportunidades, el proceso que permite incorporar el enfoque de equidad de género y étnica en el marco de los derechos humanos en los diferentes componentes de la gestión: estructuras, prácticas, agentes y relaciones<sup>1</sup> mediante acciones de mejoramiento institucional que fortalezcan la eficiencia en los procesos internos y en la provisión de los servicios.

La firma de los Acuerdos de Paz y la Reforma Educativa implica un obligado marco de referencia para el MINEDUC, a partir del cual se inician mejoras en su gestión para responder a las necesidades y requerimientos de la población en función de la visión de educación de país acordada en ese marco, la cual queda expresada operativamente en el Currículo Nacional Base (CNB).

El CNB es un documento técnico de alta calidad que contiene los ejes básicos de la equidad, derechos humanos, género y etnia, elementos sustantivos para la construcción de ciudadanía como parte del

proceso educativo. La implementación de la PNPDIM y del PEO, se constituye en un proceso sinérgico de los Reglamentos y Normas establecidas para la implementación obligada del CNB en todos los niveles de enseñanza, lo que en términos de gestión significa como una **mejora continua de los procesos y del Sistema de Gestión de Calidad del Ministerio.**

El Acuerdo Gubernativo 225-2008, define como responsabilidad de la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional (**DIDEFI**), la conducción de la Gestión del Ministerio de Educación **enfocada a procesos**, a través del **Sistema de Gestión de Calidad y la implementación de políticas de modernización**, y refiere para la Dirección de Planificación Educativa (**DIPLAN**), la responsabilidad de **asesorar y apoyar en la formulación de políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de desarrollo** para el Sector de la Educación.

Esta organización del Sistema de Gestión del MINEDUC, facilita que la implementación de la PNPDIM y del PEO se incorpore como un valor añadido a los procesos y funciones definidas para integración y funcionamiento del Comité de Desarrollo Curricular, **como expresión de la mejora continua de los procesos para elevar la calidad de los productos y servicios del Sistema Nacional de Educación.**

A efecto de potenciar los procesos involucrados en el perfeccionamiento de los procesos/funciones sustantivas, de apoyo técnico, administrativas y de control interno del MINEDUC, se sugiere que la Unidad para la Equidad de Género con Pertinencia Étnica (**UGE**) **se constituya como Unidad de Interfase, para asesorar, apoyar al Despacho Ministerial y a los Vicedespachos, y facilitar la interacción entre éstos con las diferentes Direcciones para garantizar el acompañamiento, seguimiento, evaluación, y rendición de cuentas de los Acuerdos Establecidos a nivel de Estado para la implementación de la PNPDIM y el PEO.**

<sup>1</sup>Las estructuras son las reglas, formal o informalmente establecidas; las prácticas son los comportamientos cotidianos y los procesos que le dan vida y sentido sustantivo a la estructura y que a su vez la reproducen; las y los agentes y relaciones se refieren a las personas que actúan o interactúan y que llevan a las prácticas y contexto institucional en alguna medida, sus propias variantes personales.

### III. ESTRATEGIA DE SENSIBILIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO DEL MINEDUC PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PNPDIM Y DEL PEO Y EN LAS FUNCIONES Y PROCESOS ACORDE AL AG-225-2008

El proceso de capacitación para la institucionalización se estructuró a partir del análisis de las funciones establecidas en el Acuerdo Gubernativo 225-2008, los elementos contenidos en el Currículum Nacional Base (CNB), de los elementos contenidos en la Reforma Educativa, y en los Acuerdos del Convenio MINEDUC-SEPTEM.

Los contenidos a impartir en cada Taller se correspondieron con los orientados en el Manual de Implementación de la Perspectiva de Género y Etnia: Marco normativo nacional e internacional; Derechos Humanos, Género y Etnia, Cultura Organizacional, en todos los casos estos temas fueron referidos a su aplicación concreta y operativa en el Sistema de Educación. El trabajo práctico en cada grupo se realizó a partir del análisis de la incorporación de los programas, proyectos y ejes políticos de la PNPDIM en las **funciones/procesos de cada Dirección, “a la medida”**; lo que permitió un resultado objetivo, operativo y práctico reconociendo que **no se constituyen procesos nuevos sino la mejora de los que ya se realizan, partiendo de que los elementos sustantivos que se pronuncian en la Política, refuerzan el contenido del CNB.**

La apropiación de los contenidos por profesionales, técnicos, directivos dentro de los propios procesos y funciones y sus dependencias, se constituye en la herramienta fundamental para la introducción de la Política en el MINEDUC, desde el nivel central hasta el nivel departamental. Se desarrolló el proceso en 42 dependencias, centrales y departamentales; en ese contexto se ha creado una masa crítica de **572 profesionales capacitados** para impulsar y mejorar los procesos con la implementación de la PNPDIM como parte de un proceso **innovador en la cultura organizacional del MINEDUC.**

Para el desarrollo del trabajo se realizó una adecuación de la tecnología propuesta en el Manual para la Institucionalización de la Perspectiva de Género, emitida por la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPTEM) a las características específicas de las Direcciones del MINEDUC, Para ello se realizó una sistematización para adecuar la tecnología propuesta a las características del MINEDUC (Anexo 2).

En coincidencia con lo señalado anteriormente, los resultados obtenidos son producto de la sistematización de los Talleres realizados con 16 Direcciones Centrales, 5 Regiones Departamentales, 2 Talleres con el Equipo Impulsor, con la participación de 572 profesionales, capacitados correspondientemente con los temas de referencia, lo que acumula evidencias en la constatación de los resultados obtenidos.



### **FASE I. Análisis contextual y adecuaciones metodológicas.**

Permite adecuar la propuesta del proceso para implementación de la PNPDIM y del PEO en el MINEDUC con el equipo técnico de la Unidad para la Equidad de Género con Pertinencia Étnica.

### **FASE II. Conformación del equipo impulsor.**

Priorización de direcciones. Sensibilización de los equipos, análisis de su gestión e identificación de acciones estratégicas, oportunidades y barreras para la implementación: estado de la situación en el MINEDUC

### **FASE III. Desarrollo del proceso de sensibilización y capacitación.**

Para fomentar la masa crítica en el capital humano para impulsar el proceso innovador de implementación de la PNPDIM y el PEO en los procesos y funciones del MINEDUC.

**FASE IV. Análisis de resultados, priorización de acciones y elaboración de la propuesta de Estrategia y Plan de Institucionalización de la PNPDIM y del PEO, así como la propuesta de Institucionalización de la Unidad para la Equidad de Género con Pertinencia Étnica. Socialización ante el Equipo Impulsor, y presentación de las propuestas al Despacho Ministerial y Vicedespachos para su aprobación.**

**FASE V. Institucionalización de la Unidad para la Equidad de Género con pertinencia Étnica e implementación de la estrategia de institucionalización.**

## **V. ESTADO DE SITUACIÓN DEL MINEDUC PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IPGE EN EL MARCO DE LA PNPDIM Y EL PEO: LIMITACIONES, OPORTUNIDADES Y AVANCES.**

La presente sección sintetiza los principales hallazgos en el análisis realizado con los profesionales del MINEDUC y revela las principales oportunidades, limitaciones y avances que se producen en el

desarrollo de los procesos del Organismo para la implementación de la perspectiva de género y etnia en el marco de PNPDIM y del PEO. Se han sintetizado las consideraciones de los diferentes talleres y se señalan algunas sugerencias que pueden constituirse en herramientas para el trabajo.

## **FACTORES FACILITADORES**

- Existe voluntad política para la implementación de la PNPDIM y del PEO expresada en el Convenio MINEDUC-SEPTEM.
- El marco normativo existente -marcos legales nacionales e internacionales- sirve como plataforma favorable, y en algunos casos vinculante, para la implementación de la PNPDIM y el PEO.
- Se cuenta con un Consejo Nacional de Educación con representación de actores del conjunto de la sociedad que sirve como referente y como órgano consultivo.
- Existe una gestión enfocada a procesos a través del Sistema de Gestión de Calidad que facilita la articulación de todas las Direcciones para dar cumplimiento a las funciones asignadas en el acuerdo respectivo.
- Se cuenta con un Sistema de Gestión de la Calidad orientado por procesos que favorece la articulación entre los mismos.
- La concepción epistemológica y pedagógica del CNB contiene entre sus ejes los temas de Derechos, Género, Identidad, Multiculturalidad e Interculturalidad, lo que también corresponde con los ejes de la Reforma Educativa, por lo cual, la implementación de la PNPDIM se traduce en focalizar estos principios, mejorar la articulación entre los diferentes procesos, y consecuentemente de las estructuras funcionales del MINEDUC; así como la formación del capital humano desde el nivel central hasta el nivel local.

- Se cuenta con cobertura geográfica a nivel nacional a través de las Direcciones Departamentales que garantizan la implementación de políticas, planes, programas, proyectos y actividades del MINEDUC hasta el nivel local.
- Se dispone de un CNB estructurado e integral que incluye explícitamente los temas de Derechos Humanos, Género y Etnia en todos sus componentes.
- Se cuenta con capital humano altamente calificado para mejorar los procesos involucrados en la implementación del CNB y en la articulación de los procesos de las Direcciones Sustantivas en el marco de la implementación de la PNPDIM y el PEO.
- Existe un Vicedespacho y una Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural que facilita los principios metodológicos y pedagógicos para que los programas y planes existentes, incluyan la pertinencia étnica.
- Existe apoyo de la Cooperación internacional orientado a Programas “mayas” y disponibilidad de financiamiento externo para la implementación de la PNPDIM.

## FACTORES LIMITANTES

- El Sistema de Gestión de la Calidad orientado por procesos, articula fundamentalmente las Direcciones Administrativas, y aún no articula las Direcciones Sustantivas por lo que resulta insuficiente la retroalimentación entre las mismas.
- Insuficiente articulación entre los procesos administrativos, pedagógicos y de retroalimentación entre las Direcciones Sustantivas del MINEDUC para armonizar y retroalimentar los procesos que refuerzan la introducción de la perspectiva de género y etnia en el marco de los Derechos Humanos, incluida en el CNB, que disminuyan la calidad de la entrega educativa.
- Formulación de políticas, programas y proyectos

“ciegos” a género y etnia, por insuficiente dominio de la inclusión de la perspectiva de género y etnia para enunciar propuestas incluyentes.

- No inclusión de perspectiva de género y etnia en el Proceso de Planificación del MINEDUC; falta de indicadores y sistematización del cumplimiento de las políticas.
- Insuficiente uso y confusión en el uso de las variables sexo y etnia, e insuficiente dominio para el uso de Indicadores sensibles a género y a etnia en todo el Sistema de Gestión de las diferentes Direcciones para los registros, Bases de Datos, clasificación y análisis para la elaboración de informes y definición de propuestas para la toma de decisiones.
- Insuficiencia del presupuesto para afrontar los procesos.
- A pesar de la definición clara para las funciones y procesos que desarrollan las Direcciones Sustantivas, que el Modelo en el Aula, explicitado en el CNB, lo declara; se trabaja de manera independiente (paralela), y no de forma articulada. Esto, limita la retroalimentación sistemática para la mejora continua del Sistema de Educación en todos los niveles y la mejora continua de la entrega pedagógica.
- Está normado en el Reglamento Orgánico del MINEDUC el funcionamiento del **Consejo de Currículum**, que articula los procesos entre las Direcciones Sustantivas, **pero no** funciona como corresponde. El funcionamiento de este Consejo promovería la necesaria integración entre las Direcciones Sustantivas y sus procesos y redundaría en el beneficio de la calidad de la entrega pedagógica.
- **El CNB incluye el tema de la etnicidad y racismo dentro de los principios fundamentales establecidos por los Tratados Internacionales que reconocen la Educación como un Derecho Humano.** Sin embargo, resulta insuficiente la operativización en la práctica para transmitir en el aula las inequidades,

la exclusión que genera en temas de educación el considerar a las “otras” poblaciones como normativamente inferiores, no visibles, lo que conspira con el reconocimiento propio de la identidad, de profesores y alumnos, en la base de la cual se genera el miedo al “autoreconocimiento” por temor al rechazo. La implementación de la PNPDIM puede contribuir sensiblemente a fortalecer la identidad, a nivel individual, grupal, y social, reconociendo que el pueblo guatemalteco está constituido por culturas complementarias, no enfrentadas ni excluyentes.

- A pesar de que todos los documentos normativos y pedagógicos del MINEDUC, enfatizan en el reconocimiento de la identidad multicultural y plurilingüe, se identifica un insuficiente reconocimiento por parte de las y los profesores y de las y los estudiantes de asumir y reconocer la identidad indígena. Lo que se expresa en los registros, en los criterios para la dotación de profesores/as, en los criterios para el reclutamiento y selección de los recursos humanos, que se mantienen “ciegos” a género y etnia, debido al insuficiente reconocimiento de la diversidad de los y las usuarias internas y externas del sistema.
- En los materiales educativos y herramientas pedagógicas se mantiene la representación de roles de género tradicionales, y estereotipos folcloristas y de disminución de la identidad étnica, lo que no contribuye al fortalecimiento de los patrones identitarios en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Existe confusión en las categorías género y etnicidad, y entre su valor político y estratégico, así como en su utilización como herramienta en los procesos de gestión para la disminución de inequidades en el marco de la PNPDIM y del PEO.
- La limitada dedicación para elevar la calidad de la entrega pedagógica, es insuficiente la formación en los temas de Derechos, Género y Etnia incluidos en el CNB, por compromiso del recurso humano, sobrecarga laboral, en todos los niveles de dirección, pero fundamentalmente de maestras y maestros en la escuela.
- A pesar de la calidad con que está diseñado el Currículo Nacional Base (CNB) para todos los niveles del Sistema Educativo Nacional, que contiene los principios y contenidos básicos que se refuerzan con la introducción de la PNPDIM, **no está disponible para todos los profesores, no se cuenta con una guía para la aplicación en el aula, por lo que resulta insuficiente para su implementación en las clases de los maestros/maestras**
- A pesar de la existencia de proyectos y programas dirigidos al enfoque del tema de la sexualidad, VIH-sida, y otros, todavía resulta insuficiente el dominio de las categorías género, etnia, sexualidad, y existe temor en su aplicación en la entrega pedagógica y para la orientación a los padres de familia y la comunidad, lo que limita la articulación escuela-familia.
- Se asume la categoría género de forma acrítica asociándola solamente a “mujer”, y deja fuera las causas de la inequidad que se generan por la desigual e injusta distribución de roles asignados y asumidos socialmente estructurados sobre relaciones de poder patriarcales y que se expresan
- en las distintas formas de violencia, en todas sus formas, en la extrema pobreza, en la migración reproductiva, en la inequidad en el acceso y control sobre el recurso educación, alfabetización donde las mujeres resultan las más desfavorecidas. En el caso de la retención escolar las inequidades por género y etnia también se expresan en la menor permanencia de los niños varones por destinarlos al trabajo productivo como parte de la ayuda a sus padres.
- Es insuficiente la comprensión de la categoría etnia asimilándola como sinónimo de “pueblos indígenas”. La perspectiva étnica tiene un mayor alcance, en tanto refiere la posición ante el reconocimiento de la diversidad cultural y el rechazo a cualquier posición ideológica que genere inequidades por razón de prácticas culturales, lingüística, filosóficas o cualquier otra que que disminuya una población respecto a otra.





- Una limitante fundamental a tener en cuenta, como parte del proceso educativo y de la entrega pedagógica en el desarrollo y ejecución de la Estrategia Integral de la Sexualidad (EIS) es el desarrollo de herramientas para enfrentar los paradigmas sociales y religiosos que privan en el imaginario del personal sin comprender adecuadamente el carácter “laico” del Estado y de la misión del Ministerio y se constituyen en una barrera para su introducción en la práctica.
- Se requiere el fortalecimiento en la formación de los profesores, la apropiación de los principios básicos de la Política para su incorporación en los procesos sustantivos, tanto de los/las profesores/as como de los/las alumnos/as.
- La implementación de la Política, en correspondencia con los principios, procesos y funciones del MINEDUC puede contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional.
- La Educación es la vía fundamental para desarrollar competencias, que práctica y estratégicamente, conlleven a un reordenamiento en las relaciones de poder. Para ello es necesario que hombres y

mujeres de la sociedad, y en particular, los/las maestros/as como formadores/as de conciencia ciudadana, de cultura social adquieran conciencia de la significación de la operativización de esta categoría en el Sistema de Educación, como elemento sustantivo del CNB. Se requiere de un trazado de estrategias, que pueden ser impulsadas por la implementación de la PNPDIM.

## DIRECCIONES DEL NIVEL CENTRAL

La institucionalización de la PNPDIM se operativiza incorporando la perspectiva de género y etnia, incluida en los ejes y programas establecidos en la Política, en los procesos y funciones de las Direcciones del MINEDUC, añadiendo valor a los mismos, fomentando una mejora continua de los procesos, promoviendo una innovación organizacional que fortalezca los principios de la equidad de género, de etnia en el marco de los derechos humanos en la cultura institucional, tal y como contempla el Currículo Nacional Base. A los efectos se han identificado las siguientes limitantes:

- Insuficiente cultura organizacional para introducir la Perspectiva de Género y de Etnia, en el marco de la PNPDIM en los procesos del MINEDUC.

- La inclusión del género y la etnicidad en el marco de la equidad en el Derecho a la Educación no queda claramente explicitado en la definición de la Misión y la Visión incluida en la Planeación Estratégica del MINEDUC.
- Direcciones sustantivas, estrechamente vinculadas para la entrega pedagógica, tales como DIGECUR, DIGECADE, DIGEDUCA, DIGEMOCA, DIGEBI Y DIGEACE accionan de forma paralela, lo que hace insuficiente la retroalimentación del ciclo descrito en el “Modelo de Calidad en el Aula” del CNB. Esta debilidad puede ser objeto de mejora y la implementación de la PNPDIM puede constituirse en un elemento impulsor para este proceso de articulación.
- El contenido del CNB deja claras las indicaciones epistemológicas, metodológicas y pedagógicas para una enseñanza integral no sexista, y no discriminatoria por etnia, ni edad. Pero **los/las profesores/as no tienen para la práctica diaria el CNB, y los que lo tienen declaran que no tienen los conocimientos ni herramientas para su operativización en el aula, para llevarlo al Plan de clases. Es conveniente, en el marco de la implementación de la PNPDIM, evaluar la revisión de las mallas curriculares, en la elaboración de una Guía de Orientación a los/las maestros/as, coordinadores/as pedagógicos y los directores, para la operativización del CNB, garantizar la distribución del CNB, y reforzar las capacidades para su uso, en un plan de capacitación diseñado al efecto para la mejora de la entrega pedagógica.**
- En el MINEDUC está establecida la conformación del “Consejo de Currículum” integrada por todos los Directores del MINEDUC, la instancia operativa que son los Viceministros, y la instancia de generación de demandas constituida por las Direcciones Locales. **Como parte de la implementación de la PNPDIM es recomendable que este Consejo comience a funcionar lo que constituirá una plataforma importante para mejorar la calidad de los procesos de referencia y a consolidar el diálogo en la articulación entre las diferentes Direcciones que tienen el compromiso de cumplir la Misión y Visión del MINEDUC.**
- El Plan Estratégico de la DIGEBI, las acciones programadas, con el valor añadido de las metas y programas de la PNPDIM y el PEO constituyen una importante fortaleza para el MINEDUC para impulsar los contenidos de equidad de género, de etnia, de territorio en el plano epistemológico, pedagógico, sustentado en la alta calidad y experiencia de los profesionales que conforman la Dirección. Fortalecer la propuesta de lineamientos curriculares y estrategias de atención a la diversidad personal, social, cultural, lingüística, con la inclusión explícita de la perspectiva de género y étnica, en los distintos niveles y modalidades educativas, constituye una importante herramienta en la implementación operativa de la PNPDIM.
- Acorde con la propuesta de la implementación de la PNPDIM en todos los niveles del Sistema de Educación que exige la inclusión de la perspectiva de género y etnia, en todos los niveles de educación, la DIGEBI, constituye una estructura fundamental, en interconexión con las Direcciones Sustantivas DIGECUR, DIGECADE, DIGEDUCA, DIGEMOCA, DIGEACE que facilite la operativización de la PNPDIM, en las diferentes manifestaciones lingüísticas, en ofrecer recomendaciones para desarrollar capacidades en maestros y profesores en el fortalecimiento de la identidad étnica y de género, en el redimensionamiento de los estereotipos de género y etnia en la entrega docente, en el soporte pedagógico para una interpretación de los textos y desempeño del aula con perspectiva de género y de etnia.
- La Dirección de Recursos Humanos (DIREH) no tiene incluida en su trabajo operativo, las variables sexo y etnia. Tiene como fortaleza que se utiliza un “calificador de cargos” que norma los salarios según perfil de competencias, lo que evita la discriminación por concepto de sexo y etnia. No se incluyen las variables de sexo, ni la perspectiva de género y de etnia ni en los procesos de selección y reclutamiento, en el análisis de expedientes para la dotación de profesores. Tampoco se tiene en cuenta para el personal administrativo. Incluir la perspectiva de género y etnia en los procesos de reclutamiento, selección, y en el análisis de las quejas y sanciones, por sexo y etnia puede

contribuir a identificar problemas y proponer vías de solución que contribuyen a la mejora en la toma de decisiones.

- El papel relevante de trabajo en la Comunidad que desarrollan las Direcciones de DIGEPSA y DIGEEX, con el trabajo con los Comités de Padres de Familia, con las organizaciones de la comunidad, constituye un importante vehículo, para que en la medida que se implementa la PNPDIM en la escuela, en la entrega pedagógica y en los diferentes materiales educativos se refuerce el trabajo con los padres, la familia y las organizaciones comunitarias. Estas acciones deben articular también, a cada nivel, con las Direcciones Departamentales de Educación. **En este punto es recomendable que las Delegaciones Regionales de la SEPREM acompañen los procesos a nivel local.**
- Acorde con lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 225-2008, la organización del MINEDUC se sustenta en una gestión enfocada a procesos, a través del Sistema de Gestión de Calidad y a integrar políticas de modernización en el Sistema Nacional de Educación por lo que DIDEFI Y DIPLAN tienen un rol preponderante para el éxito de la institucionalización.
- La DIDEFI, juega un papel fundamental en la articulación de los diferentes procesos sustantivos, administrativos y de apoyo técnico. En el proceso de implementación de la PNPDIM y el PEO, se requiere fortalecer su papel articulador entre las Direcciones Sustantivas, para impulsar las acciones dirigidas a Operativizar el CNB, hasta la entrega en el aula, y que los procesos de monitoreo y evaluación articulen para medir la implementación de los temas de derecho, etnia y género en la práctica escolar cotidiana.
- Hasta el presente DIDEFI, ejerce sus funciones básicas en las Direcciones Administrativas, y se comienza a trabajar en la cobertura a los procesos de las Direcciones Sustantivas. El introducir la gestión por procesos en todos los ámbitos del MINEDUC constituirá un aporte de la PNPDIM a la mejora de la gestión integral del Ministerio.

- DIPLAN tiene los datos desagregados por sexo, pero no por etnia. La planificación no se realiza con Perspectiva de Género y Etnia (PGE). Los técnicos no tienen suficiente formación para manejar indicadores, ni planificar con PGE, ni para añadir un juicio de valor que permita hacer una planificación con PGE. Es recomendable instalar capacidades en el capital humano que participan en la planificación de los procesos del MINEDUC para introducir el análisis de género y etnia en la planificación, en correspondencia con las diferentes necesidades y demandas de la población usuaria, y con las cargas de género y de etnia que representen inequidades, en profesores/as y alumnos/as.

## DE LAS/LOS DOCENTES Y DE LAS/LOS ALUMNOS

- Es insuficiente la conciencia de identidad étnica en profesoras/es y alumnas/os. Los profesores identifican a sus alumnos de forma subjetiva, ubicándolos en una u otra etnia; por otra parte, en sí mismos no siempre asumen su propia identidad, lo que sugiere la necesidad de fortalecer los valores de la pertenencia étnica porque constituye un principio importante para la educación integral de las/los estudiantes. De igual manera los/las estudiantes no asumen su identidad étnica por evitar la discriminación que por este concepto se produce en el ámbito social.
- **Esto requiere, en el marco de la implementación de la PNPDIM de una estrategia en el Modelo de Calidad del Aula, tal y como esta expresado en el CNB, de fortalecer tanto en la entrega pedagógica como en el trabajo comunitario, donde se produce la socialización primaria, de los principios y valores de la identidad étnica, para pasar del currículo oculto a un currículo real que contribuya a la educación integral como se establece en los principios del MINEDUC, de la Constitución de la República, y del marco regulatorio nacional e internacional signado por el país.**
- Insuficiente dominio del tema de sexualidad desde el marco de derechos, por parte de los/las docentes para su implementación en el proceso docente, por lo que se requiere una formación particular

para fortalecer la educación en la escuela y para la preparación de los padres/madres de familia y a la comunidad en general.

- Necesidad de analizar una mejora del Modelo Educativo que operativice los temas de género y etnia, e incluya el de sexualidad, que se constituya en una herramienta de cambio social, práctica y estratégica.
- Reforzar el uso de los Medios de Comunicación Local para introducir los temas de género, etnia y sexualidad para avanzar en la creación de una cultura incluyente.

## DE LAS FAMILIAS

- Necesidad de fortalecimiento del trabajo desde todas las Direcciones del MINEDUC, involucradas con la atención a los Consejos de Padres, las Juntas Escolares, y la sociedad civil, suministrándole información y promoviendo la generación de

conocimientos de la expresión de inequidad que se presenta en la vida cotidiana, debido a las relaciones de poder entre los sexos y las etnias, tales como la violencia basada en género y en etnia, de los riesgos del desconocimiento de la sexualidad, entre otros.

## DE LA SATISFACCIÓN CON LOS SERVICIOS E IMPACTO EN LOS GRUPO META

(Anexo III)

- Los resultados de los Grupos Focales confirman que aún persisten inequidades de género y etnia en la cobertura, atención, entrega educativa en los Servicios de Educación
- Existen grandes limitaciones en la cobertura de infraestructura, sobre todo en la región rural, todo lo cual requiere de una mejora en los procesos integrales para la cobertura y entrega educativa en el Sistema de Educación, retos planteados en el marco de la gratuidad.



## VI. PROPUESTA DE ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PNPDIM Y PEO EN MINEDUC

La Estrategia para la implementación de la PNPDIM y el PEO estará alineada con los principios y valores de la Política Nacional de Educación y con los objetivos y planes operativos de la Planeación Estratégica del MINEDUC. En este sentido, se establecen los siguientes objetivos del proceso:

### OBJETIVO GENERAL

- Garantizar la armonización e incorporación en los procesos del MINEDUC con los Ejes, Programa y Proyectos de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) que responden al sector educación, así como con los compromisos nacionales e internacionales signados por el Gobierno de Guatemala para eliminar todas las inequidades de género, de etnia y cualquier otra que comprometa la garantía de la Educación como un Derecho Humano.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades del personal del MINEDUC para garantizar la institucionalización de la PNPDIM mediante la incorporación sistemática de la perspectiva para la equidad de género y étnica en todas las acciones de la Institución.
- Fortalecer la operativización del CNB en el Sistema Educativo Nacional.
- Fortalecer el sistema de planificación, monitoreo y evaluación para la implementación de la PNPDIM y el PEO en los compromisos del Sector Educación.
- Implementar estrategias/proyectos que contribuyan con el reconocimiento de los derechos de las mujeres, en específico, una vida libre de violencia.
- Promover la coordinación interinstitucional de manera que se fortalezca la implementación de la PNPDIM y de la perspectiva de equidad de género y étnica como visión de Estado.

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS

### 1. FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES INSTALADAS DEL CAPITAL HUMANO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PNPDIM Y EL CUMPLIMIENTO DEL PEO EN EL MINEDUC.

- 1.1. Establecer el proceso de capacitación de personal de todas las direcciones para la implementación de la perspectiva de género y etnia enmarcada en la PNPDIM, con contenidos de la Estrategia Integral de la Sexualidad (EIS) y Prevención de la Violencia (PV).
- 1.2. Establecer en las Direcciones Departamentales Centros de Expresión y de Recursos Pedagógicos para proporcionar materiales de apoyo para la implementación de la perspectiva de género y etnia enmarcada en la PNPDIM y de la Estrategia Integral de la Sexualidad.
- 1.3. Establecer y/o fortalecer una plataforma virtual a nivel central para proporcionar información sobre la implementación de esta estrategia y sobre los temas específicos así como brindar apoyo a la formación docente, de la comunidad educativa y medios de comunicación.
- 1.4. Diseñar e implementar una estrategia de comunicación interna que incorpore la perspectiva de género y no discriminación étnica en las acciones y contenidos comunicacionales e informativos.

### 2. GESTIÓN PARA LA MEJORA CONTÍNUA DE LA INTERACCIÓN ENTRE LOS PROCESOS SUSTANTIVOS DEL MINEDUC (Incluye tanto procesos internos como en la relación con la comunidad)

- 2.1. Promover el Funcionamiento de la Comisión de Currículum que articula todas las Direcciones Sustantivas para lograr una mayor eficiencia y equidad de género y pertinencia étnica en la entrega pedagógica.

- 2.2. Articular las Direcciones sustantivas con las de atención comunitaria para desarrollar la implementación de la perspectiva de género y etnia entre la socialización secundaria producida en la escuela y la de la familia y la comunidad.
  - 2.3. Realizar la actualización en los procesos de planificación y calidad de la gestión que durante el proceso de análisis para la institucionalización se determinen como necesarias.
  - 2.4. Institucionalizar la Educación Integral de la Sexualidad y la Prevención de la Violencia en los procesos de enseñanza aprendizaje del MINEDUC.
  - 2.5. Establecer criterios de equidad en los lineamientos para el proceso de planificación institucional anual, y asegurar la asignación de recursos presupuestarios para la implementación de la PNPDIM.
  - 2.6. Fortalecer el enfoque de equidad de género y étnica y la coincidencia con el marco de la PNPDIM de los programas en implementación especialmente de aquellos tendientes al cumplimiento de metas específicas particularmente en las que exista muy poco avance.
  - 2.7. Reevaluar la formulación de la Misión y la Visión del MINEDUC con perspectiva de género y etnia.
3. FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DEL CAPITAL RELACIONAL DEL MINEDUC EN EL MARCO NACIONAL E INTERNACIONAL.
    - 3.1. Implementar un proceso de coordinación interinstitucional especialmente con MINSALUD, MINGOB, SEPREM, DEMI, CODISRA y cualquier otra organización o institución que fortalezca la implementación de la PNPDIM.
    - 3.2. Participar en el diseño e implementación de la estrategia de comunicación de carácter interinstitucional “Programa por la Equidad y Construcción de Ciudadanía” en conjunto con la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia y la Secretaría Presidencial de la Mujer.
    - 3.3. Establecer mecanismos de rendición de cuentas periódicos, en los diferentes niveles para facilitar la auditoria de la gestión.
    - 3.4. Establecimiento de una agenda para movilización de cooperación externa.
    - 3.5. Establecimiento y fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas de la implementación de la PNPDIM y el PEO ante las instancias del Estado correspondiente.



## VII. PROPUESTA OPERATIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PNPDIM Y EL PEO EN EL MINEDUC 2010-2011

<b>LINEA ESTRATÉGICA I: FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES INSTALADAS DEL CAPITAL HUMANO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PNPDIM Y EL CUMPLIMIENTO DEL PEO EN EL MINEDUC</b>				
<b>COMPONENTE/ACCIÓN</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>COORDINACIÓN</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
1. Instalación de capacidades en las Direcciones Centrales del MINEDUC para incorporar los Ejes correspondientes de la PNPDIM y el PEO en los procesos sustantivos, administrativos, técnicos y de control interno en el MINEDUC.	Todas las Direcciones	Vicedespachos DIDEFI DIPLAN UGE	x	x
2. Instalación de capacidades en supervisores/as y maestros/as a nivel local en temas de Derechos, Género y Etnia, basado en los elementos contenidos en el CNB, en los elementos que aporta la PNPDIM y el PEO, y los aportes contenidos en la Estrategia Integral de la Sexualidad (EIS) y Prevención de la Violencia.	Todas las Direcciones de Funciones Sustantivas	DIGECADE Sistema Nacional de Formación del Recurso Humano Educativo del Ministerio de Educación. UGE	x	x
3. Instalación de capacidades en Equipos Departamentales en temas de Derechos, Género y Etnia para su implementación en los procesos de Gestión a ese nivel.	Todas las Direcciones con Funciones Sustantivas.	Vicedespachos DIDEFI DIPLAN DIREH UGE	x	x
4. Establecimiento de Centros de Recursos Expresivos y Pedagógicos a nivel local en temas de Derechos, Género y Etnia, Sexualidad y Prevención de la Violencia para apoyo y consulta local. Aprovechamiento del Portal Educativo del MINEDUC y de los otros recursos informáticos disponibles.	Todas las Direcciones de Funciones Sustantivas, DINFO DICOMS	Vicedespachos DINFO DICOMS UGE	x	x
5. Desarrollo de la Plataforma Informática en apoyo a la formación y desarrollo del Capital Humano y a la consolidación de las relaciones interinstitucionales.	Todas las Direcciones de Funciones Sustantivas DINFO DICOMS	Vicedespachos DINFO DICOMS UGE	x	x
6. Diseño e implementación de la Estrategia de Comunicación interna como apoyo al fortalecimiento del Capital Humano de la Organización.	DICOMS	DICOMS UGE	x	x

**LINEA ESTRATÉGICA II: GESTIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA INTERACCIÓN ENTRE LOS PROCESOS SUSTANTIVOS DEL MINEDUC (INTERNAS, COMO LAS QUE ARTICULAN CON LA COMUNIDAD)**

COMPONENTE/ACCIÓN	PARTICIPANTES	COORDINACIÓN	2010	2011
1. Disponer el Acuerdo Gubernativo para la creación de la Unidad para la Equidad de Género con pertinencia Étnica (UGE).	Despacho Ministerial	Ministro	x	
2. Promover el funcionamiento sistemático del Consejo de Currículum.	Todas las Direcciones involucradas	Vicedespachos UGE	x	x
3. Introducción en la planificación, presupuestos, diseño de procesos, programas, proyectos y políticas de las variables sexo y etnia, e incorporar indicadores género/étnico sensibles en los procesos correspondientes	Todas las Direcciones de Funciones Sustantivas	Vicedespachos DIDEFI DIPLAN DICONIME DICOMS UGE	x	x
4. Introducción de la perspectiva de género y etnia en el marco de los derechos humanos y específicos de las mujeres y de los pueblos indígenas en los productos comunicativos y en el discurso oficial del MINEDUC	Todas las Direcciones y en particular las referidas a la comunicación interna y externa.	Vicedespachos DICOMS	x	x
5. Reevaluar desde la perspectiva de género y etnia en el Marco de la PNPDIM la Misión y la Visión definida para el MINEDUC	Todas las Direcciones DIPLAN DIDEFI	Vicedespachos DIPLAN DIDEFI	x	
6. Articulación de las Direcciones Sustantivas con las de atención comunitaria para la implementación coordinada de los elementos de Derechos, Género y Etnia del CNB y de los Ejes Políticos de la PNPDIM y reforzar la vinculación entre la socialización primaria y secundaria.	Todas las Direcciones Sustantivas	Vicedespachos UGE	x	x
7. Institucionalización de la Estrategia Integral de la Sexualidad y Prevención de la Violencia en todo el Sistema Nacional de Educación.	Todas las Direcciones de Sustantivas de Apoyo Técnico y Administrativo. UGE	Vicedespachos UGE	x	x
8. Establecimiento de un mecanismo intrainstitucional que diseñe e implemente las regulaciones internas para garantizar la eliminación de cualquier forma de violencia, sexual en particular, a todo nivel del quehacer institucional.	Todas las Direcciones Sustantivas, de Apoyo Técnico y Administrativo. UGE	Vice Despachos Técnico y Administrativo. UGE		



**LINEA ESTRATÉGICA III: FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DEL CAPITAL RELACIONAL<sup>2</sup> DEL MINEDUC EN EL MARCO NACIONAL E INTERNACIONAL**

COMPONENTE/ACCIÓN	PARTICIPANTES	COORDINACIÓN	2010	2011
1. Implementación del proceso de coordinación interinstitucional especialmente con el Ministerio de Salud Pública, con el Ministerio de Gobernación, DEMI, CONJUVE, CODISRA y otros que garanticen la implementación de la PNPDIM	DIPLAN DICOMS DICONIME UGE	Vicedespachos UGE	x	x
2. Fortalecimiento del diseño e implementación de la Estrategia de Comunicación interna y externa de carácter interinstitucional	Todas las Direcciones UGE	Vicedespachos DICOMS UGE	x	x
3. Establecimiento de una Agenda para la movilización de la cooperación externa en el marco de la introducción de la PNPDIM y el PEO en el MINEDUC	Todas las Direcciones DICONIME DIPLAN UGE	Vicedespachos DICONIME	x	x
4. Establecimiento y fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas de la implementación de la PNPDIM y el PEO ante las instancias del Estado correspondiente	Todas las Direcciones del MINEDUC UGE	Despacho Ministerial Vicedespachos UGE	x	x

<sup>2</sup>Se denomina capital relacional, desde el punto de vista de la gestión, al conjunto de relaciones interinstitucionales, con la ciudadanía y la cooperación internacional, que brindan soporte y sostenibilidad a los procesos. En este caso, el trabajo del Ministerio de Educación se enmarca en la institucionalidad del Estado de Guatemala y como tal, el conjunto de relaciones institucionales son el sustento del programa gubernamental. Asimismo, se ubica en este apartado su relacionamiento sistemático con la representación de actores de la sociedad civil, particularmente en el Consejo Nacional de Educación en el nivel nacional y las instancias de coordinación departamental y municipal en los ámbitos locales. Finalmente, el relacionamiento con la Cooperación Internacional desde el enfoque de alineación, armonización y articulación de la cooperación en torno a procesos de fortalecimiento institucional, con perspectiva de largo plazo, acorde con el proyecto de país.

### ANEXO I

## MARCO POLÍTICO NACIONAL E INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD DE GÉNERO Y PERTINENCIA CULTURAL

### MARCO NACIONAL

#### 1. Constitución Política de la República de Guatemala

Los artículos 71-74 hacen hincapié sobre el mandato constitucional del MINEDUC de proporcionar educación inicial, primaria y básica a todos sus habitantes sin discriminación en los siguientes términos:

- Garantizar la libertad de enseñanza y de criterio docente y la obligación del Estado a proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Uno de los fines es el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Asimismo, refieren que los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la ley.

#### 2. Ley de Educación Nacional

Esta ley no hace mención específica de cómo favorecer a las mujeres en el tema de educación, y plantea que es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna, con el fin de lograr el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad socioeconómica, política y de la cultura nacional.

#### 3. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

**Artículo 9.** El Estado garantiza a las mujeres la educación nacional en condiciones de equidad, en todas las etapas del proceso educativo; favorecerá el respeto y la valoración de identidades culturales

sin afectar la unidad de la nación. También refiere que el sistema Educativo Nacional desarrollará los siguientes mecanismos mínimos, a través de esfuerzos específicos para:

- Extender y ampliar cobertura escolar en todos los niveles para incrementar el acceso, permanencia de las mujeres a la educación en todos los niveles del sistema.
- Introducir contenidos básicos de valoración cultural y de género, en las políticas y planes educativos, en todos los ámbitos territoriales, niveles o disciplinas, recogiendo el papel de la mujer en las ciencias, en las artes, la historia, literatura y letras.
- Proporcionar a las estudiantes indígenas, la opción de continuar utilizando en el ámbito escolar, la indumentaria y atuendos que les corresponde por pertinencia cultural.
- Garantizar a la mujer igualdad de oportunidades y facilidades en la obtención de becas, créditos educativos y otras subvenciones.
- Reducir la tasa de deserción escolar de las mujeres y realizar programas para aquellas que hayan abandonado prematuramente los estudios.
- Promover la integración en la curricula universitaria de las cátedras de sociologías del Desarrollo de la Mujer, en las universidades.

#### 4. Decreto Número 81-2002. Ley Educativa contra la discriminación

**Artículo 2.** Es función del Ministerio de Educación incluir en el proceso de Reforma Educativa el enfoque a la eliminación de la discriminación en todas sus formas: en el nuevo currículum, en los materiales educativos y en las acciones de Enseñanza-Aprendizaje.

## 5. Decreto número 19-2003. Ley de Idiomas Nacionales que oficializan el uso de idiomas indígenas en Guatemala.

**Artículo 8. Utilización.** En el territorio guatemalteco los idiomas Mayas, Garífuna y Xinka podrán utilizarse en las comunidades lingüísticas que correspondan, en todas sus formas, sin restricciones en el ámbito público y privado en actividades educativas, académicas, sociales, económicas, políticas y culturales.

**Artículo 13. Educación.** El Sistema Educativo Nacional, en los ámbitos público y privado, deberá aplicar en todos los procesos, modalidades y niveles, el respeto, promoción, desarrollo y utilización de los idiomas Mayas, Garífuna y Xinka, conforme a las particularidades de cada comunidad lingüística.

## 6. Ley de Desarrollo Social Decreto 42-2001

**Artículo 27. Educación.** Todas las personas tienen derecho a la educación y de aprovechar los medios que el Estado pone a su disposición para su educación, sobre todo de los niños y adolescentes. La educación debe incluir aspectos de formación en derechos humanos, para la participación ciudadana, en la equidad y participación de la mujer, educación intercultural en temas ambientales y de sostenibilidad, así como educación en población. La educación sobre temas de población y familia también es esencial para el desarrollo de la persona, la familia y la población en general, por lo que se considera un objetivo y una responsabilidad del Estado, que se sustenta y se sujeta en los principios rectores de la materia, establecidos en la presente Ley.

## 7. Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos indígenas

Plantea que el gobierno se comprometió a promover el uso de los idiomas nacionales en el sistema educativo, promover la Educación Bilingüe Intercultural (EBI) en escuelas mayas. Y que la educación y la capacitación cumplen papeles fundamentales para el desarrollo

económico, cultural, social y político del país. Son esenciales para una estrategia de equidad y unidad nacional y son determinantes en la modernización económica y en la competitividad internacional.

## 8. El Acuerdo Socioeconómico y de Situación Agraria

En este acuerdo se identifica a la educación y la capacitación como motores del desarrollo económico, social, cultural y político del país. Busca garantizar que la mujer tenga igualdad de oportunidades y condiciones de estudio y capacitación, y que la educación contribuya a desterrar cualquier forma de discriminación en contra suya en los contenidos educativos.

## 9. Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer.

Establece que el Estado de Guatemala deberá promover y monitorear campañas de sensibilización y generación de espacios de discusión para la concertación e impulso de políticas públicas para la prevención de la violencia contra la mujer y del Femicidio.

## 10. Acuerdo Gubernativo 279-2009. Reglamento de la Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación Familiar y su integración en el Programa Nacional de Salud Reproductiva

Este Acuerdo otorga al Ministerio de Educación el mandato de trabajar los componentes relativos a la educación integral de la sexualidad que se establecen en la misma, de manera gradual, según los distintos niveles educativos.

## 11. Acuerdo Gubernativo 200-2000 creación de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)

Este Acuerdo dispone a la SEPREM como la entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática.

## 12. Acuerdo Gubernativo 302-2009

Este Acuerdo aprueba la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023

## MARCO INTERNACIONAL: CARTAS, DECLARACIONES Y CONVENIOS

### 1. Carta Internacional de Derechos Humanos

### 2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

**Artículo 13.** Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación.

**Artículo 26.** Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica profesional habrá de ser generalizada. El acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

### 3. Convenio de los Derechos del Niño (1989), Ratificado en 1990.

### 4. Convenio 182 Sobre Peores formas de Trabajo Infantil (1999), Ginebra, Suiza.

### 5. Declaración Mundial de Educación Para Todos. (1990) Jomtien, Tailandia.

La conferencia Mundial “La Educación para Todos”, realizada en 1990 en Jomtien (Tailandia) insiste en que es necesario satisfacer las necesidades educativas de todos, niños, jóvenes o adultos, como una necesidad y un derecho humano, igual que la alimentación, la vivienda, o la salud. Al poner de relieve la importancia de la educación a nivel mundial y centralidad en el desarrollo económico, social y político. Jomtien, abrió perspectivas y marcó lineamientos para las Reformas Educativas del continente.

### 6. Foro Consultivo Internacional sobre Educación Para Todos (2000), Dakar, Senegal.

### 7. Convenio 169 de la OIT, Derechos de los Pueblos Indígenas

**Artículo 7.** El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y del nivel de salud y educación de los pueblos interesados, con su participación y cooperación, deberá ser prioritario en los planes de desarrollo económico global de las regiones donde habitan. Los proyectos especiales de desarrollo para estas regiones deberán también elaborarse de modo que promuevan dicho mejoramiento.

### 8. La Declaración Ministerial Prevenir con Educación

Declaración que fue aprobada por unanimidad el 1 de agosto del 2008 en la “Primera Reunión de Ministros de Salud y de Educación para detener el VIH e ITS en Latinoamérica y el Caribe”, en la que se considera, entre otros puntos, que la “sexualidad es una dimensión constituyente del ser humano que se expresa durante toda la vida. La niñez y la adolescencia son etapas significativas para potenciar el desarrollo de las personas y los países, por lo que es necesario proporcionar educación de la sexualidad como derecho humano y como estrategia de calidad de vida actual y futura”. Incluye entre otros puntos: *“Implementar y/o fortalecer estrategias intersectoriales de educación integral de la sexualidad y promoción de la salud sexual, que incluya la prevención del VIH e ITS (...)”*.

### 9. Objetivos del Milenio (ODM): Lograr la Educación Primaria Universal

Objetivo 3. Asegurar que todos los niños y niñas terminen un ciclo completo de la educación primaria, y asegurar que para el 2015 todas las niñas y niños terminen la educación primaria.

### 10. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Eliminar la discriminación contra la mujer para asegurar que hombres y mujeres tengan los mismos derechos en la educación (art. 10). También busca

Asegurar el mismo acceso a los estudios y la obtención de diplomas en todos los niveles en materia de educación, tanto en áreas rurales como urbanas; acceso al mismo estándar de educación; eliminación de estereotipos en la educación; las mismas oportunidades para las becas; el mismo acceso a continuar programas de educación y alfabetización; y la reducción de los índices de deserción de niñas y la organización de programas para niñas y mujeres que han dejado la escuela prematuramente, (artículos 10, a,b,c,d,e y f).

Asimismo, que las mujeres de áreas rurales se les respete el derecho a obtener todas las modalidades de capacitación y educación. (Art. 14.2).

### Observaciones Finales de la CEDAW

Aunque acoge con satisfacción la introducción de la enseñanza gratuita y los intentos por alentar la educación bilingüe y multicultural, preocupa al Comité el considerable nivel de analfabetismo entre las mujeres indígenas y de las zonas rurales, así como las dificultades para acceder a las escuelas y la deficiente calidad de la enseñanza, especialmente en las zonas rurales. Preocupa asimismo al Comité la falta de información facilitada por el Estado parte sobre la enseñanza y la capacitación profesional para niñas y mujeres en profesiones tradicionalmente ejercidas por los hombres. Tomar todas las medidas legales y de otro tipo necesarias para proporcionar una protección efectiva contra la violencia de

género (Recomendación General #19).

### 11. Plataforma de Acción Beijing.

- Asegurar igual acceso a la educación (Objetivo estratégico B.1).
- Eliminar la discriminación contra las niñas en la educación, el desarrollo de habilidades y capacitación (objetivo estratégico B.4).
- Desarrollar una educación y capacitación no discriminatoria (Objetivo estratégico B5).
- Erradicar la violencia contra las niñas Objetivo estratégico L.7

### 12. Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas

**Artículo 14.** Los pueblos indígenas tienen derecho a establecer y controlar sus sistemas e instituciones docentes que impartan educación en sus propios idiomas, en consonancia con sus métodos culturales de enseñanza y aprendizaje y tienen derecho a todos los niveles y formas de educación del Estado sin discriminación. Los Estados adoptarán medidas para cuando los niños y niñas vivan fuera de sus comunidades, tengan acceso, cuando sea posible, a la educación en su propia cultura y en su propio idioma.



## ANEXO II

# SISTEMATIZACIÓN DEL MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ETNIA (IPGE) PARA SU APLICACIÓN EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

## INTRODUCCIÓN

El proceso de incorporación de la perspectiva de género y étnica mediante la Institucionalización de La Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008-2023, a nivel técnico y político en el Ministerio de Educación para contribuir al fortalecimiento de la participación de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en el desarrollo educativo y social de Guatemala, está fundamentado en el eje global de Equidad Educativa con pertinencia cultural.

El mismo busca garantizar el acceso, permanencia y promoción de niñas y mujeres, asegurando la calidad educativa en todos los niveles del Sistema Nacional de Educación para disminuir las brechas de desigualdad de género y étnica.

La importancia del proceso de **institucionalización de la PNPDIM y el PEO en el MINEDUC**, se sustenta en el papel relevante del Ministerio de Educación como Institución Rectora de los servicios escolares y extraescolares para la educación de las guatemaltecas y guatemaltecos, que plantea dentro de los objetivos estratégicos de su Política Educativa, el acceso a la educación de calidad, con equidad, pertinencia cultural y lingüística para los pueblos que conforman la sociedad guatemalteca, en el marco de la Reforma Educativa y los Acuerdos de Paz, lo que también está respaldado por el marco normativo fundamental de la Constitución de la República, en su artículo 4, que establece el principio de igualdad para todos los habitantes, mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación, y que el Estado de Guatemala a signado documentos internacionales, entre otros, la Convención de Todas las Formas de Discriminación

contra la Mujer (CEDAW) y la Plataforma de Acción de la IV conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995).

Por otra parte, la firma de los Acuerdos de Paz, específicamente el Acuerdo Socioeconómico y Situación Agraria, en el literal B, numeral 13, inciso b, que busca garantizar que la mujer tenga igualdad de oportunidades y condiciones de estudio y capacitación, y que la educación contribuya a desterrar cualquier forma de discriminación en contra suya, en los contenidos educativos.

El desarrollo del trabajo ha requerido un proceso de adecuación de la tecnología sustantiva del Manual para la Institucionalización de la Perspectiva de Género, emitido por la Secretaría General de la Mujer (SEPREM) a las características específicas del Organismo del Estado donde se desarrolla la institucionalización.

Por lo que considerando la complejidad del MINEDUC, se hicieron las adecuaciones respectivas según la descripción del organigrama establecido en el Acuerdo Gubernativo 225-2008:

- 1 Despacho Ministerial
- 4 Viceministros
- **27 Direcciones** que dirigen las funciones sustantivas, administrativas, apoyo técnico y control interno. Dentro de ellas:

### 13 Direcciones Funciones Sustantivas

1. Dirección General de Currículum (DIGECUR)
2. Dirección General de Gestión de Calidad Educativa (DIGECADE)
3. Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural (DIGEBI)
4. Dirección General de Acreditación y Certificación (DIGEACE)

5. Dirección General de Monitoreo y Verificación de la Calidad (DIGEMOCA)
6. Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa (DIGEDUCA)
7. Dirección General de Educación Extraescolar (DIGEEX)
8. Dirección General de Educación Especial (DIGEESP)
9. Dirección General de Educación Física (DIGEEF)
10. Dirección General de Participación Comunitaria y Servicios de Apoyo (DIGEPSA)
11. Dirección General de Fortalecimiento de la Comunidad Educativa (DIGEFOCE)
12. Dirección General de Coordinación de Direcciones Departamentales de Educación (DIGECOR)
13. Direcciones Departamentales de Educación (DIDEDUC)

#### 11 Direcciones Funciones Administrativas

1. Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional (DIDEFI)
2. Dirección de Administración Financiera (DAFI)
3. Dirección de Recursos Humanos (DIREH)
4. Dirección de Desarrollo Magisterial (DIDEMAG)
5. Dirección de Comunicación Social (DICOMS)
6. Dirección de Cooperación Nacional e Internacional (DICONIME)
7. Dirección de Servicios Administrativos (DISERSA)
8. Direcciones de Adquisiciones y Contrataciones (DIDECO)
9. Dirección de Informática (DINFO)
10. Junta Calificadora de Personal
11. Jurado Nacional de Oposición

#### 2 Direcciones de Apoyo Técnico

1. Dirección de Planificación Educativa (DIPLAN)
2. Dirección de Asesoría Jurídica

#### 1 Dirección de Control Interno

Dirección de la Unidad de Auditoría Interna

## ANÁLISIS CONTEXTUAL Y ADECUACIONES METODOLÓGICAS DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL IPGE EN EL MINEDUC CON LA UNIDAD PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO CON PERTINENCIA ÉTNICA

La primera fase del trabajo metodológico se realizó entre los días 19 al 26 de marzo del 2010. Los fundamentos del trabajo en el Ministerio de Educación se sustentaron en el Convenio Interinstitucional suscrito MINEDUC-SEPREM-SCSPR que incluye entre otras, las metas gubernamentales para el cumplimiento de los principios de equidad de género y étnico cultural en el quehacer de las instituciones estatales<sup>3</sup>, se determinó realizar con el apoyo de SEPREM un **Taller de Fortalecimiento de capacidades** del personal de la **Unidad para la Equidad de Género con pertinencia Étnica (UGE)**, del Ministerio de Educación, con los objetivos siguientes:

### OBJETIVOS

- I. Con base al manual para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y Étnica (IPGE), establecer los criterios conceptuales y metodológicos básicos sobre el proceso de Institucionalización y la utilización de las herramientas necesarias en el mismo.
- II. Analizar los avances en el proceso de implementación de la ruta para la institucionalización en el MINEDUC, los posibles escenarios, las condiciones políticas y técnico-metodológicas del proceso.
- III. Diseñar el plan de implementación, seguimiento y evaluación de la Institucionalización de la perspectiva de género y étnica (IPGE) en el MINEDUC.

<sup>3</sup>En el marco de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades –PEO-, Eje de Equidad Educativa con Pertinencia Cultural, 2008-2023 y priorización del Plan Gubernamental, propuesta elaborada por SEPREM.

## PROCEDIMIENTOS

Para la adecuación en la preparación para el Taller del Equipo Impulsor y los Talleres de cada Dirección se revisó la documentación normativa, entre otros:

1. Revisión de los documentos normativos de estructura del MINEDUC para conocer funcionamiento. Revisión del Acuerdo Gubernativo No. 225-2008, emitido por el Presidente de la República el 12 de Septiembre del 2008. Reglamento para la Integración y Funcionamiento del Consejo Nacional de Educación, que tiene por objeto establecer la estructura orgánica interna, así como las funciones y los mecanismos del Ministerio de Educación.
2. Estudio del Manual para la implementación de la Perspectiva de Género y Etnia, elaborado por la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) para su implementación en el MINEDUC.
3. Análisis de los 25 instrumentos propuestos en el Manual para su adecuación en la aplicación en el MINEDUC.
4. Revisión del Currículo Nacional Base (CNB) de los distintos niveles del Sistema de Educación.
5. Identificación de las Direcciones de Funciones Sustantivas, Direcciones de Funciones Administrativas y Direcciones de Apoyo Técnico del MINEDUC para reconocer los procesos fundamentales de gestión de cada una de las mismas.
6. Adecuación de las orientaciones metodológicas del Manual del IPGE para su inserción en los procesos fundamentales de gestión de cada una de las Direcciones. Toma de decisión de las Direcciones del MINEDUC priorizadas para la implementación de la PNPDIM y del PEO.

## PROCEDIMIENTOS PARA APLICACIÓN DEL IPGE DEL MINEDUC

Los principios para la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de la MUJER (PNPDIM) y del Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 (PEO) fueron establecidos en el Convenio firmado entre el MINEDUC y SEPREM.

Para facilitar el proceso de institucionalización, se conformó un equipo de trabajo con las integrantes de la UGE: Licenciada Cecilia Alfaro, Licda. Nelly Castillo, Licda. Mónica Portales. Sectorialistas de Educación de la SEPREM: Licda. Reina López, Licda. Lorena González, y la Dra. Leticia Artiles, consultora. Toda la implementación del Manual se realizó de forma consensuada, lo que facilitó el trabajo en el MINEDUC.

Para facilitar el proceso de instrumentación del Manual del IPGE, y obtener la información y la sensibilización de los actores participantes en el proceso, **se decidió tener conversaciones preparatorias**, que facilitarían y optimizarían el tiempo y la calidad de los resultados a obtener en cada proceso de análisis, tanto de la Institución hacia afuera como hacia adentro.

En la exposición se hicieron, progresivamente, ajustes de contenido y de tiempo, para garantizar la calidad se precisaron funciones y procesos de cada Dirección, y la exposición teórica se articuló con los mismos, lo que contribuyó a discusiones profundas y a reconocer por parte de los participantes que la introducción de la perspectiva de género y étnica en el marco de la implementación de la PNPDIM y el PEO, constituía un **valor añadido a sus procesos, significando una mejora continua en el sistema de Calidad del MINEDUC y una innovación organizacional.**

Se utilizaron las siguientes herramientas: **Instrumento No. 4:** “Esquema del Taller de Sensibilización sobre Derechos Humanos de las Mujeres desde la Perspectiva de Género y Étnica y Cultura Organizacional”, e **Instrumento No. 5,** “Esquema de Plan de Trabajo”, tal y como están orientados en el Manual. El Plan de Trabajo



se elaboró con el Equipo Impulsor como encargado por las autoridades máximas del Organismo de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género y étnica en el MINEDUC. **En este caso, en los temas referidos al Marco Normativo, Derechos Humanos, Género y Etnia. Contextualización: adecuar cada tema tratado en el marco de la Educación, enfatizando en los procesos específicos que rigen el funcionamiento de la Organización. Marcos regulatorios, destacando los principios de la UNESCO, además de los nacionales, en particular la Ley Nacional de Educación (1991), la Constitución de la República y los Acuerdos Gubernativos que sustentan el funcionamiento del MINEDUC.**

En el caso del Instrumento No. 6. Marco Normativo. Se trabajó sobre la base de los principios establecidos en el principal documento que rige la entrega educativa: el Currículo Nacional Base (CBN) que contiene explícitamente el marco normativo que rige el MINEDUC en el ámbito de los Derechos Humanos, y el Género y la multiculturalidad e interculturalidad, y es de obligado dominio de directivos/as, funcionarios/as, profesores/as, en todos los niveles del Sistema. **A los efectos de la institucionalización de la PNPDIM y del PEO se identificaron las debilidades en la congruencia entre este marco normativo de los derechos de las mujeres guatemaltecas y su grado de aplicación.**

La limitación de los tiempos para el desarrollo de talleres integrales y complejidad de las funciones de cada Dirección, la articulación entre direcciones, sobre todo entre las sustantivas encargadas del proceso educativo condujo al análisis y propuesta del Equipo de Impulsor y la UGE a que se trabajara la introducción de la PGE en los procesos del MINEDUC, acorde a las funciones de cada Dirección.

Con base a esto, el propósito estuvo dirigido a identificar las fundamentales limitaciones y proponer para el 2010 y 2011 acciones concretas que permitieran implementar objetivamente la PGE en base a los objetivos de la PNPDIM y el PEO. Desarrollar este proceso permitió una lectura desde los mismos actores, quienes identificaron la falta de correspondencia entre

lo normado incluyente de los Derechos, la perspectiva de género y etnia en el Sistema de Educación y vías prácticas y estratégicas para su introducción.

La tarea fue compleja por el número de personas participantes que compone cada dirección. No obstante, se consideró fundamental dedicar tiempo y espacio a la participación de la mayor cantidad de personal de cada dirección para obtener un análisis lo más completo posible y para lograr intercambiar y discutir con el conjunto el marco y el enfoque basado en Derechos, Género y Etnia, de manera que se logre contar con criterios unificados básicos que sustenten el trabajo desde educación.

## ADECUACIONES A LOS INSTRUMENTOS DEL MANUAL DEL IPGE

**Desarrollo de coordinación y conversaciones preparatorias con los Directivos del MINEDUC.** En el proceso preparatorio se decidió preparar un documento orientado, basado en los Instrumentos del Manual del IPGE, para facilitar el auto-diagnóstico y propuestas para el POA 2010-2011 de las Direcciones más complejas, de apoyo técnico y de apoyo administrativo (DIREH, DIDEFI, DIFA), en el caso de DICOMS, se decidió por el Equipo de trabajo de la UGE el darle una asistencia personalizada para promover la propuesta del POA e impulsar la mejora de la Estrategia de la Dirección.

Para el caso de DIPLAN, DIDEFI Y DAFI, se adecuaron los Instrumentos No. 15 Planificación con IPGE, y para DIREH, se adecuó el Instrumento No. 17 Características de los RRHH. La adecuación se realizó ubicando interrogantes específicas a las funciones y procesos de cada una de las Direcciones. El documento se entregó con más de 10 días de anticipación a la celebración del Taller. El mismo se explicó personalmente a los/las directivas. El propósito fue incrementar la eficiencia en el tiempo asignado para el Taller, y que contribuyera con la sensibilización de la necesidad de la preparación de la documentación, el análisis contextual en los procesos propios, y la propuesta del POA aprobado por las Direcciones correspondientes. Se explicó a los/las

directivas. El propósito fue incrementar la eficiencia en el tiempo asignado para el Taller, y que contribuyera con la sensibilización de la necesidad de la preparación de la documentación, el análisis contextual en los procesos propios, y la propuesta del POA aprobado por las Direcciones correspondientes. Se explicó a los/las funcionarias que la elaboración del POA se realizaría posterior a la celebración del Taller y que la exposición del resultado del autodiagnóstico se realizaría por los funcionarios de cada Dirección.

Para los instrumentos I-11 Evaluación de satisfacción del Grupo Meta y el I-12 Impacto de los servicios, se elaboraron dos guías, partiendo de las experiencias del Taller con DIGECOR y DIDEDUC para trabajar con grupos focales, acorde al Manual del IPGE, pero también para utilizar la técnica de entrevista, cuando por razones operativas no se pudiera desarrollar el grupo focal. Contar con dos alternativas permitió obtener la información necesaria para el análisis.

## LECCIONES APRENDIDAS

La conformación de trabajo en equipo de la UGE-SEPREM, guiada por la autoridad de la Coordinadora de la Unidad, manteniendo la horizontalidad en el trabajo y la toma de decisiones constituyó un factor importante para el éxito del proceso de diseño de la institucionalización de la PNPDIM y el PEO expresados en la introducción de la perspectiva de género y étnica en el MINEDUC.

Determinar los procesos establecidos para cada Dirección del MINEDUC, alinear los objetivos de la PNPDIM, con los objetivos de la Estrategia del MINEDUC, permitió el reconocimiento de las debilidades por los actores dentro de sus propios procesos, tanto en la implementación de la PNPDIM y en el PEO, como el proceso de gestión de su actuación. **La interacción entre las distintas Direcciones en el marco del Equipo Impulsor acorde a sus funciones: sustantivas, administrativas y de apoyo técnico, facilitó el reconocimiento de que las propias debilidades en la articulación sistémica entre las mismas, constituía una limitante para la implementación de la PNPDIM y el PEO, pero también para incrementar la eficiencia y eficacia de los procesos educativos y en particular**

## en las inequidades que se producen en la entrega pedagógica.

El análisis de la Misión y Visión, por parte del Equipo Impulsor, como parte del análisis de la Institución hacia adentro se realizó al final del proceso, cuando todos/as los/las involucrados/as estaban sensibilizados con los temas referidos a la introducción de la perspectiva de género y etnia, en el marco de la implementación de la PNPDIM y el PEO, y del aporte en la mejora de sus procesos. Tal adecuación facilitó obtener un resultado de calidad en las propuestas realizadas. Este proceso requirió de un trabajo consensuado con las Direcciones involucradas en el diseño, ejecución y evaluación de la Planeación Estratégica del MINEDUC (DIPLAN, DIDEFI Y DAFI)

Trabajar directamente sobre las funciones y procesos de cada Dirección y del MINEDUC en general, para la inclusión de la PGE en base a los ejes de la PNPDIM y el PEO, facilitó la identificación de las debilidades y fortaleció las propuestas operativas para un abordaje práctico y estratégico para la mejora continua de los procesos agregándole como valor añadido en cada proceso la incorporación de la PGE.

Desarrollar conversaciones preparatorias con los/las Directivos/as de las Direcciones precedente a la ejecución del Taller constituyó un factor que facilitó el desarrollo de los mismos, y la calidad de los resultados obtenidos.

Establecer que el Plan Operativo, propuesto en los Talleres de Sensibilización, fuera autorizado por los Directivos de cada Dirección favoreció la construcción de un Plan Objetivo y comprometido para su aplicación en la práctica. Lo que contribuye a favorecer la sistematización del proceso.

El determinar que la base de la sostenibilidad de los procesos estaba en la sensibilización y aplicación práctica de los técnicos de cada Dirección, dada la alta movilidad de los Directivos, tradicional en el Sistema, contribuyó favorablemente a la interiorización de la necesidad de sustentar la introducción de la PGE en los procesos y consecuentemente de la institucionalización de los ejes de la PNPDIM y el PEO en el MINEDUC.



