Resolución Viceministerial

N° 044-2020-MINEDU

Lima, 13 FEB 2020

VISTOS, el Expediente Nº 0202380-2019, los informes técnicos contenidos en el referido expediente, el Informe N° 00199-2020-MINEDU/SG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 79 de la Ley Nº 28044, Ley General de Educación, en adelante, la Ley, señala que el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado;

Que, conforme al literal b) del artículo 8 de la Ley, la educación peruana se sustenta en el principio de equidad, que garantiza a todos iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad;

Que, en el literal b) del artículo 18 de la Ley se señala que, con el fin de garantizar la equidad en la educación, las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, elaboran y ejecutan proyectos educativos que incluyan objetivos, estrategias, acciones y recursos tendientes a revertir situaciones de desigualdad y/o inequidad por motivo de origen, etnias, género, idioma, religión, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole;

Que, de acuerdo a lo establecido en el literal d) del artículo 41-A de la Ley, incorporado por el artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 1375, la Educación Técnico-Productiva es inclusiva, porque permite que todas las personas sin discriminación alguna ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades y potencialidades, refuercen su autonomía y puedan desarrollarse en igualdad de condiciones, respetando, valorando las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales, promoviendo el acceso a una educación que garantice el derecho a la identidad cultural;

Que, los literales d) y f) del artículo 7 de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, establecen que la Educación Superior se sustenta en el principio de inclusión social, el cual permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la educación superior; así como, en el principio de equidad, el cual busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando

situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole;

Que, por su parte, el artículo 6 de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establece que el Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la referida Ley de manera transversal; asimismo, el artículo 3 de la citada Ley, establece que el Estado impulsa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando, entre otros principios, el de reconocimiento de la equidad de género;

Que, de conformidad con el artículo 11 del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED, el Estado garantiza que los servicios educativos brinden una atención de calidad a la población que se encuentra en situación de vulnerabilidad por circunstancia de pobreza, origen étnico, estado de salud, condición de discapacidad, talento y superdotación, edad, género, riesgo social o de cualquier otra índole;

Que, asimismo, el numeral 17.1 del artículo 17 del Decreto Supremo Nº 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, señala que la formación en los Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior Tecnológica se desarrolla tomando en cuenta, entre otros, los enfoques de igualdad de oportunidades y género;

Que, además de ello, la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, establece en su artículo 3 que la misma constituye una política nacional multisectorial, cuya conducción está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Asimismo, tiene como objetivo prioritario 4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres; estableciendo, como lineamiento 4.3. "Fortalecer la inserción laboral formal de mujeres", vinculado al servicio: Formación técnico-productiva y superior de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas y/o mejor remuneradas, con enfoque de género, que fomente el acceso, permanencia y titulación. Del mismo modo, tiene como objetivo prioritario 6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población; estableciendo como lineamiento 6.1. "Desarrollar competencias específicas y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica;

Resolución Viceministerial

N°044-2020-MINEDU

Lima, 13 FEB 2020

Que, mediante el Informe Nº 00034-2019-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA, complementado con el Informe Nº 00008-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA y el Informe Nº 00009-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA, la Dirección de Servicios de Educación Técnico–Productiva y Superior Tecnológica y Artística, dependiente de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística, y la Dirección de Formación Inicial Docente, dependiente de la Dirección General de Desarrollo Docente, sustentan la necesidad de aprobar los "Lineamientos para la aplicación del enfoque de Género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior", los mismos que tienen como objetivo general garantizar que las instituciones educativas transversalicen e institucionalicen el enfoque de género, fomentando una cultura y formación para la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y libre de toda forma de discriminación y violencia de género en la comunidad educativa, favoreciendo el bienestar personal, profesional, así como el desarrollo del país;

Que, de acuerdo al literal a) del numeral 1.1 del artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 006-2020-MINEDU, se delega en la Viceministra de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación, entre otras facultades y atribuciones, la de emitir y aprobar los actos resolutivos que aprueban, modifican o dejan sin efecto los Documentos Normativos del Ministerio de Educación en el ámbito de su competencia conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación;

Con el visado del Despacho Viceministerial de Gestión Institucional, de la Secretaría de Planificación Estratégica, de la Dirección General de Desarrollo Docente, de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística, de la Dirección General de Gestión Descentralizada, de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto, de la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificada por la Ley Nº 26510; en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU; y en virtud de las facultades delegadas mediante Resolución Ministerial N° 006-2020-MINEDU;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar los "Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior"; los mismos que, como anexo, forman parte de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo, en el Sistema de Información Jurídica de Educación (SIJE), ubicado en el portal institucional del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu), el mismo día de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano".

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ANA PATRICIA ANDRADE PACORA
Viceministra de Gestión Pedagógica

PERÚ | Ministerio de Educación

044-2020-MINEDU

"Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior"

Resolución de Aprobación			
044-2020-MINEDU			
Código	Versión	Páginas	Fecha de aprobación
LI-006-01-MINEDU	01	38	13 FEB. 2020

Tabla de contenido

I. JUSTIFICACIÓN 4
II. OBJETIVOS 6
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN 6
IV. BASE NORMATIVA 7
V. DESARROLLO DE LINEAMIENTO 9
5.1 SIGLAS Y DEFINICIONES 9
5.1.1 SIGLAS 9
5.1.2 DEFINICIONES 9
5.2 MODELO CONCEPTUAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO 13
5.2.1 Dimensiones organizacionales 14
5.2.2 Momentos del proceso formativo 15
5.3 PRINCIPIOS 15
5.3.1 Voluntad política al más alto nivel 15
5.3.2 Corresponsabilidad 15
5.3.3 Interseccionalidad 16
5.3.4 Integralidad 16
5.3.5 Participativo comunitario 16
5.3.6 Mejora continua y estructural 16
5.4 ACCIONES ESTRATEGICAS 16
5.4.1 Gestión Institucional 17
5.4.2 Cultura Institucional 19
5.4.3 Formación Igualitaria e Integral 20
5.5 CONSIDERACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO 22
5.5.1 Familiarización y organización del CODE 22
5.5.2 Sensibilización a la Comunidad Educativa 23
5.5.3 Autodiagnóstico institucional de género-AIG 23
5.5.4 Priorización de necesidades y mapeo de actores 23
5.5.5 Aprobación del Plan de Trabajo Anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género 24
5.5.6 Monitoreo, evaluación continua, sistematización y socialización de avances 24
5.6 ROLES Y NIVELES DE COORDINACIÓN 25
5.6.1 Del Minedu, a través de la DIGESUTPA y DIFOID 25
5.6.2 De la Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces 26

5.6.3 De la Unidad de Gestión Educativa Local 26
5.6.4 De la Institución Educativa 27
5.7 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS 28
VI. REFERENCIAS 30
VII. ANEXOS 32
7.1 ANEXO N° 1 : Modelo de Pasos para la Aplicación del Enfoque de 33
Género. 33
7.2 ANEXO N° 2 : Modelo de Declaración para la igualdad, contra la 35
discriminación y todo tipo de violencia de género. 35
7.3 ANEXO N° 3 : Modelo de Plan de trabajo anual para la 36
transversalización e institucionalización del enfoque de género. 36

I. JUSTIFICACIÓN

Mediante Decreto Supremo Nº 003-2018-PCM, la Presidencia del Consejo de Ministros declara los años 2018 al 2027 como el "Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres", lo cual evidencia la necesidad de priorizar políticas y acciones estratégicas con el objetivo de erradicar aquellas condiciones u obstáculos que limitan el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. En ese contexto, el año 2018, mediante el Decreto Supremo Nº 056-2018-PCM, se aprobó la Política General de Gobierno al 2021, estableciendo en el lineamiento 4.6 la promoción de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como la obligación de garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia; y en el 2019, a través del Decreto Supremo Nº 008-2019-MIMP, se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género, para abordar las causas y los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres. En el ámbito educativo, mediante la Resolución Suprema Nº 001-2017-ED, se aprobó el "Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú" (PEN 2021), estableciendo la ejecución de intervenciones orientadas a la disminución de brechas de género, así como oportunidades y resultados educativos de igual calidad para todos, superando las discriminaciones por género en el sistema educativo.

La discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto al ejercicio de sus derechos se evidencia en el país, en los altos índices de violencia de género y feminicidios, así tenemos que el 65,9 % de las mujeres de 15 a 49 años de edad, alguna vez unida, fue víctima de algún tipo de violencia (psicológica, verbal, física o sexual) ejercida alguna vez por su esposo o compañero (ENDES, 2018). A ello se suma aquellas desigualdades que generan brechas laborales significativas generando por ejemplo que el 30% de las mujeres peruanas entre los 14 y 29 años no tengan ingresos propios y dependan económicamente de un hombre, este porcentaje se eleva al 46% en zonas rurales (INEI, 2017). Así mismo, es fundamental identificar que en el país existen grupos dentro del universo de mujeres que experimentan discriminaciones particulares (por razón de origen, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole) y quienes pueden estar más expuestas al menoscabo de sus derechos con base a la concurrencia de más de un factor de discriminación. Por ejemplo, no es lo mismo ser una mujer indígena y con discapacidad o ser una mujer lesbiana y afro peruana (EuroSocial+. 2018; 10).

La Sistematización de la estrategia de institucionalización del enfoque de género en el Instituto de Educación Superior Tecnológica Nor Oriental de la Selva elaborada por el Minedu (2017) señala que existe una escasa participación de estudiantes mujeres en programas de estudio vinculados a empleos de mayor demanda y remuneración (por ejemplo carreras relacionas a mecánica, ingenierías, construcción, entre otras) debido a estereotipos de género arraigados en la sociedad, que desalientan a las mujeres a elegir programas de estudio, especialidades -o asumir tareas- tradicionalmente masculinizadas; afectando también sus posibilidades de conseguir prácticas o experiencias laborales. Estas barreras se incrementan cuando ellas son madres que cuidan solas a sus hijos e hijas y no cuentan con espacios de cuidado o cunas.

Asimismo, se identifica índices de violencia hacia la mujer y deserción vinculados al acceso, la permanencia y conclusión en la formación de programas de estudio mayormente masculinizados. Se suma a ello una cultura normalizada de la violencia, hostigamiento sexual y sexista e impunidad, en instituciones que además no cuentan con personal e instancias capacitadas en brindar formación socioemocional y ciudadana, pero tampoco con la dedicación o recursos para identificar, atender, derivar y prevenir estas problemáticas.

Es así que, el sistema educativo cumple un rol trascendental en la eliminación de estereotipos generadores de desigualdades, y el fomento de la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. En una situación de igualdad real, los derechos, deberes y oportunidades de las personas no dependen de su origen, pertenencia étnica, sexo, orientación sexual, identidad de género, clase, edad, u otros y, por lo tanto, todos tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos, así como para ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados. Pero esta situación de igualdad exige un cambio cultural que solo puede lograrse efectivamente con la transversalización e institucionalización del enfoque de género, de manera apropiada, pertinente y consistente, desde la educación básica, hasta la educación superior.

Los Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológicas, Pedagógicas y Artísticas, son ámbitos fundamentales en este proceso. Una forma de ver cómo funcionan las instituciones educativas, con relación al género, es observar lo que sucede en el ingreso, la permanencia y el egreso del mismo; saber en qué medida están promoviendo un acceso equitativo, una formación pensada desde las necesidades específicas de la realidad de las mujeres y hombres, sin violencia y con pertinencia cultural. Garantizar una oferta educativa con enfoque de género, resulta fundamental en el país, en tanto que son estas instituciones las que representan la posibilidad más cercana de profesionalización para estudiantes mujeres y hombres que se encuentran en mayor situación de vulneración de sus derechos, quienes podrán contar con mejores herramientas para desenvolverse en la sociedad, acceder al mercado de trabajo y aportar a su desarrollo personal, así como el de sus familias y el país.

La Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística, y la Dirección de Formación Inicial Docente, han priorizado, entre otros, la aplicación del enfoque de género como dimensión estructural para el aseguramiento de la calidad. En ese marco, la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística, desarrolló entre los años 2017 y 2018 en el Instituto de Educación Superior Tecnológica Nor Oriental de la Selva, la primera experiencia piloto nacional para la incorporación del enfoque de género, en la Región San Martín, en base a la cual se construyeron los presentes lineamientos, los mismos que luego fueron validados con instituciones educativas, especialistas, expertas/os, ONGs, Cooperación y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Así es que, los presentes Lineamientos tienen por finalidad orientar a los Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de educación superior en la erradicación de los estereotipos de género y toda forma de discriminación, desigualdad y violencia producida por estos, en la comunidad educativa; así como en las acciones necesarias para garantizar la calidad de una gestión institucional y pedagógica que brinde formación integral con igualdad de condiciones para el ejercicio de derechos de las y los estudiantes, cerrando brechas de acceso, permanencia y conclusión e incrementando la participación de mujeres en programas de estudios vinculados a empleos de mayor demanda y remuneración.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Garantizar que las instituciones educativas transversalicen e institucionalicen el enfoque de género, fomentando una cultura y formación para la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y libre de toda forma de discriminación y violencia de género en la comunidad educativa, favoreciendo el bienestar personal, profesional, así como el desarrollo del país.

2.2 Objetivos Específicos

a. Promover una formación igualitaria e integral a partir del reconocimiento diferenciado de necesidades y potencialidades de hombres y mujeres de la comunidad educativa, transversalizando e institucionalizando el enfoque de género en la gestión, estructura y cultura institucional y pedagógica.

b. Identificar y eliminar las condiciones y barreras que generan desigualdad, discriminación y violencias de género entre hombres y mujeres de la comunidad educativa, reduciendo el sexismo académico y brechas educativas en el acceso, permanencia y egreso.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1 Ministerio de Educación.
3.2 Direcciones Regionales de Educación o las que hagan sus veces.
3.3 Unidades de Gestión Educativa Local.
3.4 Centros de Educación Técnico-Productiva públicos y privados.
3.5 Institutos de Educación Superior Tecnológicos y Pedagógicos públicos y privados.
3.6 Escuelas de Educación Superior Tecnológica y Pedagógica públicas y privadas.
3.7 Escuelas Superiores de Formación Artística públicas y privadas.

IV. BASE NORMATIVA

4.1 Constitución Política del Perú.

4.2 Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.

4.3 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

4.4 Ley N° 28044, Ley General de Educación y sus modificatorias.

4.5 Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4.6 Ley N° 29600, Ley que fomenta la reinserción escolar por embarazo.

4.7 Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.

4.8 Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

4.9 Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

4.10 Ley N° 29988, Ley que establece medidas extraordinarias para el personal docente y administrativo de instituciones educativas públicas y privadas, implicado en delitos de terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y delitos de tráfico ilícito de drogas; crea el Registro de personas condenadas o procesadas por delito de terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y tráfico ilícito de drogas y modifica los artículos 36 y 38 del Código Penal.

4.11 Ley Nº 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

4.12 Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.

4.13 Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

4.14 Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

4.15 Decreto Supremo N° 054-2011-PCM que aprueba el Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021.

4.16 Decreto Supremo N° 010-2012-ED que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las Instituciones Educativas.

4.17 Decreto Supremo N° 011-2012-ED que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación y sus modificatorias.

4.18 Decreto Supremo 002-2013-ED que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29600, Ley que fomenta la reinserción escolar por embarazo.

4.19 Decreto Supremo N° 004-2013-ED que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

4.20 Decreto Supremo Nº 001-2016-MIMP que desarrolla la Ley Nº 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

4.21 Decreto Supremo N° 002-2016-TR que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.

4.22 Decreto Supremo Nº 009-2016-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

4.23 Decreto Supremo Nº 004-2017-MINEDU que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29988, Ley que establece medidas extraordinarias para el personal docente y administrativo de instituciones educativas públicas y privadas, implicado en delitos de terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y delitos de tráfico ilícito de drogas; crea el Registro de personas condenadas o procesadas por delito de terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y tráfico ilícito de drogas y modifica los artículos 36 y 38 del Código Penal.

4.24 Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

4.25 Decreto Supremo N° 008-2018-MIMP que aprueba el "Plan de Acción Conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo".

4.26 Decreto Supremo N° 029-2018-PCM que aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales.

4.27 Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno al 2021.

4.28 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

4.29 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

4.30 Resolución Suprema N° 001-2007-ED que aprueba el "Proyecto Educativo Nacional al 2021: La Educación que queremos para el Perú".

4.31 Resolución de Secretaría General N° 938-2015-MINEDU, que aprueba los "Lineamientos para la Gestión Educativa Descentralizada".

4.32 Resolución de Secretaría General N° 282-2016-MINEDU, que aprueba la Directiva N° 003-2016-MINEDU/SPE-OSE denominada "Disposiciones para el Seguimiento y Evaluación de las Intervenciones de las Políticas Educativas del Ministerio de Educación".

4.33 Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 144-2019-SERVIR-PE que aprueba los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención,

Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".

Las normas mencionadas, incluyen sus normas modificatorias, complementarias, conexas o aquellas que las sustituyan

V. DESARROLLO DE LINEAMIENTO

5.1 SIGLAS Y DEFINICIONES

5.1.1 SIGLAS

a. **AUG** : Autodiagnóstico Institucional de Género
b. **CEM** : Centro de Emergencia Mujer.
c. **CETPRO** : Centro de Educación Técnico-Productiva
d. **CODE** : Comité de Defensa del Estudiante
e. **MINEDU** : Ministerio de Educación.
f. **DIFOID** : Dirección de Formación Inicial Docente
g. **DIGESUTPA** : Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística.
h. **DRE** : Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces.
i. **EESP** : Escuela de Educación Superior Pedagógica.
j. **EEST** : Escuela de Educación Superior Tecnológica.
k. **ESFA** : Escuela Superior de Formación Artística.
l. **IEST** : Instituto de Educación Superior Tecnológica.
m. **IES** : Instituto de Educación Superior.
n. **IESP** : Instituto de Educación Superior Pedagógica.
o. **PAG** : Plan de Trabajo Anual para la Transversalización e Institucionalización del Enfoque de Género.
p. **PAT** : Plan Anual de trabajo.
q. **PEI** : Proyecto Educativo Institucional.
r. **PRITE** : Programa de Intervención Temprana.
s. **RI** : Reglamento Interno.
t. **UGEL** : Unidad de Gestión Educativa Local.

5.1.2 DEFINICIONES

a. **Autonomía económica**
"Capacidad de las mujeres para generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía"[1].

b. **Brechas de género**
Son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales y

culturales que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. La importancia de visibilizar las brechas de género radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones similares que impactan en forma diferenciada en la vida de mujeres y hombres. Las brechas de género expresan las diferencias entre mujeres y hombres para el acceso a oportunidades, control y uso de los recursos, como consecuencia de prácticas discriminatorias, sean individuales, sociales o institucionales[2].

c. **Centro de Emergencia Mujer.**
"Son servicios públicos especializados y gratuitos de atención integral y multidisciplinaria, para víctimas de violencia familiar y sexual, en los cuales se brinda orientación legal, defensa judicial y consejería psicológica"[3].

d. **Comité de Defensa del Estudiante.**
"Encargado de velar por el bienestar de las y los estudiantes para la prevención y atención en casos de hostigamiento sexual"[4], entre otros; cuya conformación y funcionamiento se encuentra acorde a lo dispuesto en la Norma Técnica denominada "Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior".[5]

e. **Comunidad Educativa.**
"Está conformada por estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, profesional en psicología, ex alumnos y miembros de la comunidad local"[6].

f. **Discriminación contra las mujeres.**
Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres, afectando la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. Cabe señalar que, el trato idéntico o neutro de las mujeres y los hombres podría constituir discriminación contra ellas cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género[7].

g. **Enfoques transversales.**
Hacen referencia a la focalización de determinados contenidos en todo propósito y actividad educativa considerados como socialmente relevantes pues reflejan determinadas desigualdades en la humanidad y en cada contexto territorial. Estos contenidos (técnicos, normativos, actitudinales y valorativos), deben ser priorizados y funcionar como ejes articuladores que atraviesan longitudinal y horizontalmente la vida institucional, tanto en la gestión y cultura organizacional, como en la gestión pedagógica[8].

h. Enfoque de género

Es una forma de mirar la realidad, identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se produce entre ellos. Permite conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.), que contribuyan a superar las brechas de género[9].

i. Estereotipos de género

Es una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes[10].

j. Género

Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer[11].

k. Hostigamiento sexual

Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. No requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. Se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares[12].

l. Identidad de género

Es la vivencia interna e individual del género, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales[13].

m. Igualdad de género

Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados[14].

n. Institucionalización del enfoque de género

Es el proceso mediante el cual se incluyen explícitamente reglas y mecanismos para darle el carácter de cosa establecida a una política con enfoque de género, con la intención de convertirla en una práctica regular de la organización. Esto significa convertir la voluntad de las personas ejecutoras de políticas, en compromisos y acuerdos formales, incorporados al sistema organizacional y normativo para la toma de decisiones, la gestión y administración de la organización. Los cambios que propugna la transversalización de género implican modificaciones de las estructuras, procedimientos y cultura de las instituciones involucradas[15].

o. Interseccionalidad

Es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo se vinculan para conformar múltiples situaciones de opresión o privilegio, toma en cuenta los contextos históricos, sociales y políticos, además de la experiencia individual y única de vivir la conjunción de diferentes tipos de identidad. Nos ayuda a entender el impacto de dicha convergencia de discriminaciones respecto al acceso a derechos y cómo las políticas públicas deben responder a estas situaciones[16].

p. Sexismo

Es la discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último. Es una práctica prejuiciosa ejercida durante muchos años que impide en mayor medida al género femenino, el goce y ejercicio de todos sus derechos, limitando su acceso a todas las oportunidades que merece como ser humano, y lo estereotipa en un determinado rol social[17].

q. Transversalización del enfoque de género

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y

sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad[18].

r. Violencia de género

Es cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. La Política Nacional de Igualdad de género señala que en el Perú podemos advertir distintas formas de violencia de género como son el acoso sexual en espacios públicos, acoso político, hostigamiento sexual, violencia física, psicológica o sexual, trata de personas con fines de explotación sexual y Feminicidio[19].

5.2 MODELO CONCEPTUAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

El Modelo conceptual se desarrolla tomando como base la naturaleza y características de las instituciones educativas. Se organiza considerando dos elementos: las Dimensiones Organizacionales y los Momentos del Proceso Formativo. El análisis de cada dimensión y momento, así como del relacionamiento entre ambos, orienta la priorización de las Acciones Estratégicas contempladas en el numeral 5.4 de los presentes Lineamientos.

De acuerdo al Modelo conceptual, para transversalizar e institucionalizar el enfoque de género estas acciones estratégicas deben lograrse en su totalidad, de manera progresiva y en razón de las características de cada institución, con la participación de la comunidad educativa en general, a nivel horizontal y vertical.

En ese sentido, el Modelo Conceptual, constituye una herramienta indispensable para la elaboración del autodiagnóstico institucional de enfoque de género- AUG, las acciones estratégicas en el diseño del plan de trabajo anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género-PAG, la implementación de dicho plan, su evaluación, sistematización y mejora permanente.

Cuadro N° 1
MODELO CONCEPTUAL

		DIMENSIONES ORGANIZACIONALES		
		Gestión Institucional (G)	Cultura Institucional (C)	Formación Igualitaria e Integral (F)
MOMENTOS DEL PROCESO FORMATIVO	INGRESO (I)	AE1 (I)(G) AE 2 (I)(G) (...)	AE 1 (I)(C) AE 2 (I)(C) (...)	AE 1 (I)(F) AE 2 (I)(F) (...)
	PERMANENCIA (P)	AE 1 (P)(G) AE 2 (P)(G) (...)	AE 1 (P)(C) AE 2 (P)(C) (...)	AE 1 (P)(F) AE 2 (P)(F) (...)
	EGRESO (E)	AE 1 (E)(G) AE 2 (E)(G) (...)	AE 1 (E)(C) AE 2 (E)(C) (...)	AE 1 (E)(F) AE 2 (E)(F) (...)

AE: Acción Estratégica

5.2.1 Dimensiones organizacionales

a. **Gestión institucional**. refiere a la forma como está organizada la institución educativa, incluyendo las diferentes instancias de toma de decisión, quiénes llegan a ellas (cargos jerárquicos, ascensos, etc.), cómo se toman las decisiones, a quién se reporta, cómo se sanciona, cómo se vincula dentro de la comunidad educativa, así como con otras instancias de mayor jerarquía u otras similares a nivel local, regional y nacional, (políticas, normas organigramas, reglamentos y demás instrumentos de gestión). La transversalización e institucionalización del enfoque de género implica la incorporación pertinente, verificable y medible, en cada uno de los aspectos de la gestión organizacional.

b. **Cultura institucional,** refiere al conjunto de valores, actitudes, hábitos compartidos sobre la forma particular de trabajar o estudiar en las instituciones, prácticas que permiten que mujeres y hombres convivan en igualdad de condiciones (el mobiliario, las imágenes, distribución y cuidado de espacios, formas de vestir socialmente aceptadas, celebraciones, etc.).

c. **Formación igualitaria e integral,** refiere a la manera como el diseño, aplicación y evaluación de la propuesta formativa garantiza en las y los estudiantes, el desarrollo de capacidades para el fomento de condiciones de igualdad en el ejercicio de derechos para mujeres y hombres.

5.2.2 Momentos del proceso formativo

a. **Ingreso.** se refiere a la forma cómo se realiza la convocatoria para el ingreso, los mecanismos que se aplican, horarios ofrecidos, la matrícula, entre otros, que respondan a las necesidades, características e intereses de mujeres y hombres. Así como, los mecanismos establecidos para promover el ingreso de estudiantes mujeres en carreras predominantemente masculinizadas, de este modo, se fomenta la erradicación de estereotipos y desigualdades basadas en género.

b. **Permanencia.** se refiere a la garantía que deben recibir las mujeres y hombres a recibir un trato de respeto, sin estereotipos ni desigualdades basadas en género ni ningún otro tipo de discriminación, promover de manera paritaria el desarrollo de potencialidades y un ambiente institucional que brinde seguridad y confianza, previniendo la deserción (cuotas de género, lactarios, cunas para hijos e hijas de madres y padres estudiantes y personal de la institución, horarios flexibles/ permisos compensables por maternidad y paternidad, etc.).

c. **Egreso.** se refiere a favorecer un egreso en condiciones paritarias a mujeres y hombres, fomentando el desarrollo de experiencias en el mundo laboral que contribuyan a la participación de mujeres en ámbitos mayormente estereotipados y masculinizados.

5.3 PRINCIPIOS

La implementación del enfoque de género permite evidenciar la existencia de discriminación, desigualdades y violencia basada en género, identificar las razones que la producen y proponer alternativas para enfrentarla; para ello las instituciones educativas aplican principios generales recomendados por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables[20].

5.3.1 Voluntad política al más alto nivel

Se requiere de un profundo nivel de conciencia, apertura, permeabilidad y voluntad política en los más altos niveles de decisión y dirección para transversalizar el enfoque de género. Una actitud abierta para el análisis de las relaciones de género, la identificación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres para acceder a las mismas oportunidades de desarrollo y la apertura para la implementación de acciones y políticas orientadas a la disminución de brechas y el logro de la igualdad de género.

5.3.2 Corresponsabilidad

La transversalización del enfoque de género no es una tarea exclusiva de especialistas de género, o de las mujeres, sino responsabilidad de todas las personas que laboran en el Estado. La eficacia de la aplicación de las políticas de género supone la

colaboración entre los distintos niveles y responsabilidades para potenciar las capacidades institucionales.

5.3.3 Interseccionalidad

La vida de las personas y las identidades de las mujeres y hombres se encuentran impregnadas por las relaciones de género, la cultura, la etnia, la clase, la edad, el idioma. En todas ellas se expresan y refuerzan inequidades y discriminaciones múltiples. Estas intersecciones biológicas-culturales-económicas demandan comprender y atender mejor la diversidad mediante una debida articulación de estas categorías a la hora de diseñar políticas públicas[21].

5.3.4 Integralidad

Se necesita atender simultáneamente, tanto las necesidades básicas de las mujeres y sus familias relacionadas a sus necesidades materiales para mejorar las condiciones de vida, como las estratégicas, relacionadas a la posición social, política y económica de las mujeres respecto a los hombres.

Además, de los principios señalados anteriormente, las instituciones educativas aplican los siguientes dos principios claves:

5.3.5 Participativo comunitario

Busca que la comunidad educativa, como actor central para la transversalización e institucionalización del enfoque de género, garantice y promueva el trabajo articulado con diversos actores a nivel institucional como de su propia comunidad a nivel local; identificando necesidades, problemas de género, determinando estrategias de seguimiento, evaluación y socialización, en beneficio propio de la institución como también para el aporte de la misma a nivel de su jurisdicción.

5.3.6 Mejora continua y estructural

Busca que la transversalización e institucionalización del enfoque de género sea un proceso estructural de mejora continua, no solo a nivel normativo, sino en la re-creación de una cultura institucional que cotidianamente erradica estereotipos y desigualdades basadas en género y promueva igualdad, desarrollando iniciativas comprometidas, profundas, planificadas, presupuestadas, sostenidas y dinámicas en el tiempo.

5.4 ACCIONES ESTRATEGICAS

Resultan de la intersección de las Dimensiones Organizacionales y los Momentos del Proceso Formativo del Modelo Conceptual para la Transversalización e Institucionalización del Enfoque de Género. Son las acciones que la institución educativa realizará, liderada por el CODE en articulación directa con la Unidad de Bienestar, o la que haga sus veces,

jefaturas de unidad académica, coordinaciones de área, la dirección, grupos de apoyo y comunidad educativa en general. La elección y priorización de las Acciones Estratégicas es en función del autodiagnóstico institucional de Género-AUG, las cuales se implementan de acuerdo con sus respectivos contextos, recursos, necesidades.

Para transversalizar e institucionalizar el enfoque de género, las acciones estratégicas señaladas a continuación deben lograrse en su totalidad, de manera progresiva:

5.4.1 Gestión Institucional

a. Incorporar en los instrumentos de gestión institucional, y otros, objetivos y acciones que promuevan y garanticen el acceso, permanencia, conclusión y titulación de mujeres y hombres en igualdad de ejercicio de sus derechos. Dichos objetivos institucionales corresponden a los establecidos en los presentes Lineamientos.

De acuerdo con las características de la comunidad educativa y en respeto a la autonomía de los gremios existentes en la misma, se sugiere la incorporación del enfoque de género en los reglamentos gremiales.

b. La información generada por la institución debe incorporar la variable "sexo" (hombres, mujeres) en lo referente a:

- Acceso: admisión, ingreso.
- Permanencia: asistencia, registro de evaluación, certificaciones modulares, uso del servicio de apoyo al aprendizaje, experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, bolsas de trabajo.
- Egreso: seguimiento a quienes egresaron y se titularon.

Así mismo, será importante incluir otras variables como edad, estado civil, lugar de origen, gestantes, si es madre o padre, número y edad de hijos e hijas, discapacidad, población afectada por violencia política, etc. lo cual permitirá el diagnóstico, análisis y acciones a desarrollar con el fin de cerrar las brechas de igualdad.

Esta información es entregada por los CETPRO, Institutos y Escuelas, a la UGEL, DRE, DIFOID o DIGESUTPA, respectivamente.

c. Incentivar la paridad de mujeres y hombres en el personal trabajador, de acuerdo con el marco legal vigente y las competencias específicas, garantizando, en primera instancia, el perfil del puesto requerido; aplicando acciones afirmativas con el fin de incrementar la participación de mujeres, estudiantes, docentes, administrativos en la gestión institucional y pedagógica.

d. Implementar políticas de conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal, para la comunidad educativa, para ello, deberá contar con información referida a las gestantes, lactantes, número y edad de hijos e hijas, situación de salud-enfermedad, situación económica, lugar de origen y domicilio actual, entre otros datos. Dichas políticas deben beneficiar tanto al personal trabajador como a la población estudiantil de acuerdo con la normativa vigente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otras vinculadas a la materia.

e. Suscribir convenios, acuerdos interinstitucionales u actas de compromiso con instancias públicas y privadas (Centros de salud, centros de emergencia mujer -CEM, Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, Universidades, otras instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales, organizaciones comunales, organizaciones gubernamentales, entre otros), para la sensibilización, capacitación o formación en enfoque de género, con pertinencia cultural dirigido al personal, docente, directivo, administrativo y estudiantil (formación continua, planes de estudios, especializaciones, pasantías, etc.).

f. Gestionar y facilitar el acceso a herramientas para el diseño e incorporación de competencias para la empleabilidad (socioemocionales o blandas) y técnicas, con enfoque de género, favoreciendo la formación integral y para la vida.

g. Implementar lactarios y servicios de cuidados para hijas e hijos de la comunidad educativa, priorizando las necesidades de las estudiantes mujeres. Se articulará con el gobierno regional, local, pedagógicos, PRITE, entre otros, favoreciendo la permanencia de estudiantes madres, en los programas de estudios.

h. Asignar recursos presupuestales insertos en el PEI y en el POI, PAT, PAG orientados a la implementación del enfoque de género, cierre de brechas, y eliminación de las desigualdades en el acceso, permanencia, conclusión y titulación de las mujeres.

i. Verificar los avances al cumplimiento de las metas e indicadores de sus instrumentos de gestión, de manera trimestral a través de un informe, elaborado por el CODE en coordinación con la Unidad de Bienestar o la que haga de sus veces, como parte de las acciones de seguimiento y monitoreo de la aplicación de los presentes Lineamientos.

j. Evaluar el proceso de cumplimiento de los presentes Lineamientos y del Plan de trabajo anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género-PAG, asegurando que para ello se incluya la participación de estudiantes. Los resultados de

la evaluación serán presentados en reunión plenaria, se recogerán lecciones aprendidas y se tomarán en cuenta para el diseño y la aplicación del plan para el siguiente año.

k. Anualmente, en el marco de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, como parte del proceso de rendición de cuentas y socialización, el CODE con respaldo de la Dirección de la institución educativa, presentarán a la comunidad educativa un informe amigable sobre los avances en la transversalización e institucionalización del enfoque de género. Considera como mínimo: problemática, resultados, actores, claves, inversión, entre otros, y será reportado a la Dirección Regional de Educación o Unidad de Gestión Educativa Local, según corresponda, dando cuenta del avance en el cierre de brechas de género a través de la eliminación de las desigualdades en el acceso, permanencia, conclusión y titulación de las mujeres.

5.4.2 Cultura Institucional

a. Fomentar la paridad en los espacios de toma de decisiones y cargos jerárquicos en toda la comunidad educativa, así como la conformación de todo equipo de trabajo y en actividades de formación, por ejemplo: investigación e innovación, proyectos productivos o culturales, responsabilidades al interior del aula (referidas al orden, limpieza, salud, etc).

b. Garantizar que la infraestructura y espacios de la institución educativa se diseñe y utilice de manera democrática y equitativa tanto por mujeres como por hombres, y brinde seguridad frente a posibles situaciones de violencia. (Por ejemplo, los baños de mujeres, que exista una adecuada iluminación y vigilancia, áreas recreativas, talleres, sala de personal docente, entre otros).

c. Garantizar instituciones educativas libres de todo mensaje comunicacional, que fomenten discriminación en todas sus formas o estereotipos basados en género, denigrando o afectando a las personas de la comunidad educativa, debido a su sexo, orientación sexual, identidad de género o de cualquier otra índole.

Incluye comunicación verbal, no verbal, oral o escrita, a través de imágenes, correos electrónicos, brochure, entre otros, utilizados para difusión de carreras, invitaciones a eventos, etc., así como elementos de decoración, calendarios, u otros. Asimismo, incluye prohibir la organización de concursos o certámenes de belleza. La institución debe promover la valoración de las personas por razones distintas a lo físico, como por ejemplo, por sus logros académicos, artísticos, deportivos u otros vinculados a la formación integral.

d. Implementar, de manera sostenida, estrategias de comunicación orientadas a la igualdad de género y no discriminación ni violencia basada en género en la comunidad educativa. Incorporando, de acuerdo con la normativa, el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones orales, escritas y gráficas elaboradas por la institución educativa. Para ello, se sugiere tener en cuenta la Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo aprobada mediante Resolución Ministerial 015-2015-MIMP y la Directiva Nº 001-2015-MINEDU/ DM-OGECOP denominada "Disposiciones para el Uso de Lenguaje Inclusivo en el Ministerio de Educación", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 188-2015-MINEDU.

e. Garantizar el accionar pertinente ante situaciones de discriminación, hostigamiento sexual u otra situación de violencia basada en género, que se produzca en la institución educativa, cometida por un estudiante, docente, administrativo, directivo u otro personal, brindando celeridad, discreción, pertinencia y ética, y conforme al marco de la normativa vigente.

f. Capacitar en enfoque de género a la Comunidad Educativa, a través del CODE, la Unidad de Bienestar o la que haga de sus veces, grupos de apoyo, u otros que correspondan, promoviendo herramientas y procedimientos (pedagógicos e institucionales) que favorezcan el tratamiento y eliminación de los estereotipos de género, así como, la prevención, derivación y seguimiento de las situaciones de violencia, en especial las violencias basadas en género.

g. Desarrollar e incorporar en las actividades extracurriculares (dentro y fuera de la institución educativa) contenidos y objetivos que fomenten una cultura institucional de igualdad de derechos entre mujeres y hombres. (Por ejemplo, actividades referidas al aniversario institucional o local, semana técnica, día mundial del arte, día internacional de la mujer, día de la no violencia contra la mujer, fiestas patrias, día de la madre o del padre, entre otros).

5.4.3 Formación Igualitaria e Integral

a. Garantizar una formación integral que identifique, problematice y erradique estereotipos basados en género y patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género, rechazando el hostigamiento sexual y toda forma de violencia basada en género, y promoviendo relaciones de igualdad.

b. Eliminar contenidos y prácticas (implícitos y explícitos) basados en estereotipos de género y discriminación en todas sus formas, de la planificación curricular, práctica educativa, y otras herramientas del régimen académico, dentro y fuera de la formación académica.

Incluye asegurar que el contenido del material educativo se encuentre libre de estereotipos de género.

c. Incorporar el criterio de paridad de manera permanente durante toda actividad que se implemente para la formación de estudiantes. Fomentando la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones durante el proceso de formación en actividades curriculares y extracurriculares.

d. Garantizar el desarrollo de las competencias técnicas establecidas para cada programa de estudios tanto para mujeres como para hombres, en condiciones igualitarias, éticas y de seguridad. En el caso de los equipos, herramientas o maquinarias que tengan características que dificulten su manejo (como en el caso del peso), deberán establecerse los procedimientos que contribuyan a su uso independientemente del sexo, edad o condición física del/a estudiante.

e. Contar con instituciones educativas reconocidas como seguras y libres de cualquier acto de discriminación, desigualdad o violencia basada en género, u otras, que pueda perjudicar la imagen, dignidad, salud física o psicológica-emocional del personal directivo, docente, administrativo o población estudiantil.

f. Desarrollar y fortalecer competencias dirigidas al logro de la igualdad de género en estudiantes y comunidad educativa en general, que incluya la perspectiva de masculinidades. Así como, brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género.

g. Promover institucionalmente la participación equitativa de mujeres y hombres durante las prácticas preprofesionales, experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, bolsas de trabajo, según sea el caso de cada tipo de institución educativa, enfatizando la participación de mujeres, particularmente en programas de estudios donde se visibilice la existencia del sexismo académico.

h. Incorporar la Educación Sexual Integral - ESI curricular y/o extracurricularmente, fomentando el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva a las y los estudiantes.

i. Promover una formación, con énfasis en investigación y desarrollo de proyectos productivos y culturales con enfoque de género, de acuerdo con las características de cada institución educativa (CETPRO, IEST, IESP, IES, EES, ESFA).

5.5 CONSIDERACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

a. El CODE lidera la aplicación del enfoque de género, lo cual implica su transversalización e institucionalización, para ello podrá contar con grupos de apoyo, y otros de acuerdo con la naturaleza de cada institución.
b. El CODE articula de manera directa con la dirección, jefaturas de unidad académica, coordinaciones de área, Unidad de Bienestar o la que haga sus veces, grupos de apoyo y otros de acuerdo con las características de cada institución educativa, y se dirige a la comunidad educativa considerando cada uno de los programas de estudio ofertados.
c. La Dirección de cada institución educativa facilitará los recursos necesarios, garantizando y promoviendo, además, la participación de las y los actores claves de la comunidad educativa durante el proceso.
d. Las instituciones educativas podrán solicitar la asistencia técnica a las DRE o la que haga sus veces, así como las UGEL y otros actores de su jurisdicción para el acompañamiento respectivo.
e. Las instituciones educativas se orientarán de lo dispuesto en la Guía para la aplicación del Enfoque de Género aprobadas por el Ministerio de Educación, la cual incluye una caja de herramientas para cada uno de los pasos señalados. La publicación de este u otros instrumentos estará a cargo de la DIGESUTPA y la DIFOID, de acuerdo a su competencia.

Las acciones que a continuación se señalan, describen cada uno de los pasos a seguir para la aplicación del enfoque de género:

5.5.1 Familiarización y organización del CODE

El CODE, hace una revisión de la normativa e instrumentos vigentes en la materia, luego de lo cual asegura reuniones iniciales con actores claves externos (Instituciones como el Centro Emergencia Mujer, la Dirección Regional de Educación, DEMUNA, organizaciones reconocidas de la sociedad civil, entre otros.), que contribuyan al propio conocimiento y preparación sobre el enfoque de género y su transversalización e institucionalización. El director o directora deberá garantizar la articulación con dichos actores.

Luego, diseña un programa con los pasos a seguir para la aplicación del enfoque de género (Anexo N° 1 Modelo de Pasos para la aplicación del enfoque de género), fechas, requerimientos, el cual será presentado a la Dirección para que brinda las facilidades del caso.

Asimismo, elabora la propuesta de Declaración para la Igualdad, contra la discriminación y todo tipo de violencia de género (Anexo N° 2 Modelo de Declaración para la igualdad, contra la discriminación y todo tipo de violencia de género), el cual constituye el documento consensuado y suscrito por todos los miembros de la comunidad

educativa y aprobado mediante Resolución Directoral. La referida declaración expresa la manera en que cada persona, y la comunidad educativa, como institución, contribuyen, aplica, reafirma, fomenta y cautela la igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos, rechazando toda forma de discriminación y violencia basada en género. Dicha Declaración será presentada en asamblea plenaria aprobada por mayoría simple y firmada por las personas asistentes.

Finalmente, el CODE, asegurando una máxima difusión, convoca a una Asamblea Plenaria con actores claves de la comunidad educativa buscando la representación de estudiantes, personal administrativo, docente y directivo, en la cual se deberá presentar los objetivos de la implementación del enfoque de género, la propuesta de Declaración para la igualdad, contra la discriminación y todo tipo de violencia de género aprobarla y firmarla), así como el programa de las siguientes actividades (Anexo N° 1 Modelo de Pasos para la aplicación del enfoque de género).

5.5.2 Sensibilización a la Comunidad Educativa

El CODE, implementa espacios de reflexión y análisis sobre las causas y consecuencias de los estereotipos, la discriminación, desigualdad y violencia de género, en la vida personal, familiar y comunidad, a partir de su contexto y referentes socioculturales, para lo cual podrán realizar talleres con el apoyo de actores locales (Por ejemplo, el Centro Emergencia Mujer, la DEMUNA, Centros de Salud Mental Comunitarios, organizaciones reconocidas de la sociedad civil, Dirección Regional de Educación, entre otros).

5.5.3 Autodiagnóstico institucional de género-AIG

El CODE, implementa talleres con la comunidad educativa que permite visibilizar, problematizar y determinar situaciones de discriminación, desigualdad y violencia de género, en la institución educativa, considerando las dimensiones organizaciones y los momentos formativos, establecidos en el modelo conceptual para la transversalización e institucionalización del enfoque.

El CODE podrá conformar equipos o grupos de trabajo para que recojan información sobre los diferentes problemas de género que pueda existir en la institución educativa, para lo cual se formularán preguntas claves e instrumentos de recojo de información (encuestas, entrevistas, o revisión de información).

5.5.4 Priorización de necesidades y mapeo de actores

El CODE, diseña e implementa talleres para presentar y debatir la problemática encontrada en el AIG. Elige por lo menos tres (03) problemas identificando qué necesita desarrollar la institución

educativa para dar solución a los mismos. Identificadas las necesidades, estas se priorizan de acuerdo a determinados criterios (gravedad, magnitud, pertinencia, viabilidad, entre otros).

De acuerdo con las necesidades identificadas, realiza el mapeo de actores claves, identificando aquellas instituciones públicas o privadas en el ámbito local, provincial y regional, para la adecuada implementación de soluciones. Dicha identificación precisará la persona de contacto tanto como el tipo de apoyo o colaboración requerido.

5.5.5 Aprobación del Plan de Trabajo Anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género-PAG

a. El CODE, diseña e implementa talleres con la participación de la comunidad educativa y la asistencia de los actores identificados en el cuarto paso, con el fin de elaborar un Plan de Trabajo Anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género PAG (Anexo N° 3 Modelo de Plan de trabajo anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género-PAG).

b. La elaboración del PAG deberá obligatoriamente partir de las Acciones Estratégicas señaladas en el numeral 5.4 de los presentes lineamientos, el mismo que debe contener como mínimo acciones, tareas, estrategias, cronogramas, responsables, recursos, entre otros. Además, incluye la normativa que emita el Minedu en la materia.

c. Para la aprobación del PAG, el CODE convoca a una asamblea con la asistencia de estudiantes, personal administrativo, docente y directivo y con la participación de actores claves de la comunidad educativa. La aprobación debe ser por mayoría simple y firmada por las personas asistentes.

d. Anualmente el CODE, garantiza la revisión, actualización y mejora del PAG, siguiendo la misma metodología participativa y pasos señalados.

5.5.6 Monitoreo, evaluación continua, sistematización y socialización de avances

El CODE en articulación con la dirección, jefaturas de unidad académica, coordinaciones de área, Unidad de Bienestar, la que hagan sus veces y otros, de acuerdo con las características de cada institución educativa, deberá:

a. Establecer la periodicidad de reuniones, talleres de monitoreo y evaluación sobre las dificultades, avances, logros, entre otros.

b. Definir los plazos y procedimientos para la sistematización.

c. Fijar una fecha por semestre para la socialización de los avances, asegurando la difusión con actores educativos y externos claves, ya sean presenciales o virtuales, según las características de cada institución.

5.6 ROLES Y NIVELES DE COORDINACIÓN

5.6.1 Del Minedu, a través de la DIGESUTPA y DIFOID

a. Fortalecer el proceso de aplicación del enfoque de género, con pertinencia cultural, a través de las políticas que garanticen el cierre de brechas educativas entre mujeres y hombres, principalmente eliminando las desigualdades y fomentando en el acceso, permanencia, conclusión y titulación de las mujeres particularmente en carreras tradicionalmente masculinizadas y/o mejor remuneradas.

b. Incorporar el enfoque de género, en toda propuesta técnico-normativa aprobada, así como, fortalecer las capacidades del funcionariado, servidoras y servidores, para la aplicación de las políticas de igualdad de género de la DIGESUTPA- DIFOID del MINEDU.

c. Establecer alianzas y acciones intersectoriales, principalmente con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y particularmente con los Centros Emergencia Mujer a nivel nacional, para prevenir y atender la violencia basada en género y otras acciones que permitan el cumplimiento de los presentes Lineamientos.

d. Elaborar y aprobar protocolos, guías u otros materiales físicos y virtuales que favorezcan la aplicación del enfoque de género, así como aquellos especializados para la detección oportuna, orientación básica y derivación a redes de atención y seguimiento, en casos de cualquier tipo de violencia de género.

e. Implementar una plataforma virtual y línea de ayuda, para la atención y seguimiento de denuncias de hostigamiento sexual y otras formas de violencia de género.

f. Fomentar espacios y mecanismos de reconocimiento a las buenas prácticas en la implementación del enfoque de género, así como su difusión, a través de la página web del Ministerio de Educación.

g. Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las DRE/UGEL, Cetpro, Institutos y Escuelas de Educación Superior, CODE, CPAD, entre otros, para la implementación del presente lineamiento.

h. Realizar el seguimiento a las acciones de implementación de los presentes lineamientos, en coordinación con las unidades orgánicas competentes.

5.6.2 De la Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces

a. Todas las instancias públicas y privadas, a nivel nacional, deberán incorporar el enfoque de género en las propuestas técnico-normativas y promover su aplicación en las instituciones públicas y privadas de su jurisdicción.

b. Brindar asistencia técnica, seguimiento y acompañamiento a las UGEL y a los Institutos y Escuelas de Educación Superior para la implementación de los presentes lineamientos.

c. Establecer alianzas institucionales a nivel regional que contribuyan a la transversalización e institucionalización del enfoque de género, particularmente con el Gobierno Regional y el Centro de Emergencia Mujer y otras instituciones vinculadas.

d. Fomentar espacios y mecanismos de reconocimiento y socialización de las buenas prácticas en Institutos y Escuelas de Educación Superior sobre la transversalización e institucionalización del enfoque de género, así como su sistematización y difusión.

e. Difundir material físico y virtual que contribuya a la transversalización e institucionalización del enfoque de género, así como a la erradicación de toda forma de discriminación y violencia de género suscitados en las instituciones educativas, de acuerdo con la normativa vigente y en el marco de sus competencias.

f. Supervisar la aplicación del proceso de transversalización e institucionalización del enfoque de género, en los Institutos y Escuelas de Educación Superior, solicitando semestralmente un reporte de avances en la aplicación de los presentes Lineamientos.

5.6.3 De la Unidad de Gestión Educativa Local

a. Incorporar el enfoque de género en sus propuestas técnico-normativas y promover su aplicación en las instituciones educativas públicas y privadas de su jurisdicción.

b. Brindar asistencia técnica, seguimiento y acompañamiento a los CETPROS para la implementación de los presentes lineamientos.

c. Establecer alianzas interinstitucionales a nivel regional que contribuyan a la transversalización e institucionalización del enfoque de género, particularmente con el Centro de Emergencia Mujer y otras instituciones vinculadas.

d. Fomentar espacios y mecanismos de reconocimiento y socialización de las buenas prácticas en los Centros de Educación Técnico-Productiva, sobre la transversalización e institucionalización del enfoque de género, así como su sistematización y difusión.

e. Difundir material físico y virtual que contribuya a la transversalización e institucionalización del enfoque de género,

así como a la erradicación de toda forma de discriminación y violencia de género suscitados en las instituciones educativas, en virtud a la normativa vigente, de los presentes lineamientos y en el marco de sus competencias.

f. Supervisar la aplicación del proceso de transversalización e institucionalización del enfoque de género en los Centros de Educación Técnico-Productiva, solicitando semestralmente un reporte de avances en la aplicación de los presentes Lineamientos

5.6.4 De la Institución Educativa

a. Contar con el CODE debidamente elegido, conformado y reconocido, dando cumplimiento a las acciones establecidas en la normativa vigente, el mismo que deberá tener conocimiento del Modelo conceptual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género, ejecutar los pasos para la implementación del enfoque de género, diseñar e implementar su plan de trabajo anual conforme al resultado del autodiagnóstico tanto como a las acciones estratégicas establecidas en los presentes lineamientos.

b. Aprobar con Resolución Directoral, la Declaración para la igualdad, contra la discriminación y todo tipo de violencia de género, y difundirla para su permanente suscripción a toda persona que se haga parte e ingrese a la comunidad educativa. De tal forma que se constituya como una normativa viva y vigente.

c. Brindar el soporte necesario a las instancias vinculadas a la implementación del enfoque de género, y personas que las conforman, garantizar los presupuestos necesarios, respaldando la convocatoria y acciones, fomentando la capacitación, entre otros.

d. Incorporar el enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional y pedagógica y garantizar que toda información institucional será elaborada y/o remitida incorporando la variable sexo y en lenguaje inclusivo.

e. Implementar las instancias, procedimientos y protocolos especializados, en casos de tipo de violencia basada en género y un flujograma institucional de las rutas de atención internas y externas, conforme a normativa vigente, el mismo que será obligatoriamente difundido de manera física y virtual, a través de información amigable. Deberá contener mínimamente, criterios para identificación de la violencia, ejemplos y medidas de acción, números de contacto, entre otros.

f. Establecer alianzas locales que contribuyan a la aplicación del enfoque de género, particularmente con el Gobierno Regional y el Centro de Emergencia Mujer, entre otros.

g. Monitorear y evaluar la aplicación de los presentes lineamientos a fin de que los resultados contribuyan al cierre de brechas entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades en el acceso, permanencia, conclusión y titulación.

h. Remitir a la DRE, para el caso de Institutos y Escuelas de Educación Superior y a la UGEL, para el caso de los Centros de Educación Técnico-Productiva, un informe semestral respecto a la aplicación de los presentes lineamientos.

5.7 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. El Ministerio de Educación aprueba una Guía para la aplicación del Enfoque de Género y otros protocolos o instrumentos correspondientes a cada ámbito educativo, con la finalidad de contribuir a la mejor implementación de los presentes Lineamientos.

SEGUNDA. Las instituciones educativas privadas garantizan la transversalización e institucionalización del enfoque de género adoptando medidas a través de sus documentos de gestión (directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza). Para tal efecto, se alinean a las disposiciones establecidas en el presente documento y la normativa vigente en la materia, según corresponda.

TERCERA. La transversalización e institucionalización del enfoque de género se mide a partir del cumplimiento progresivo de las acciones estratégicas y de acuerdo con el autodiagnóstico institucional.

CUARTA. En tanto no se conforme el CODE, el director o la directora de la institución educativa, asume la competencia para el cumplimiento de lo establecido.

QUINTA. El CODE, además de las acciones establecidas en los presentes Lineamientos, atiende los casos de hostigamiento sexual, u otras formas de violencia de género, de acuerdo con la normativa vigente. El CODE en ningún caso investiga o sanciona.

SEXTA. Las instituciones educativas cuentan con una Declaración para la igualdad, contra la discriminación y todo tipo de violencia de género la misma que es aprobada mediante una resolución directoral, a efectos de que cada integrante de la comunidad educativa se comprometa a su cumplimiento, la cual es suscrita por estudiantes, personal docente, administrativo, directivo, CODE y todo aquel que pertenezca o labore en la institución educativa.

SÉPTIMA. En tanto que la formación artística tiene, en su mayoría, como vehículo de aprendizaje el cuerpo, la ESFA establece obligatoriamente un código de ética o protocolo con la finalidad de asegurar límites y posibilidades, garantizando el respeto, integridad y seguridad de la población estudiantil en su proceso formativo.

OCTAVA. La ESFA promueve el desarrollo de producciones artísticas con enfoque de género, gestionando su articulación con otros ámbitos educativos (Instituciones educativas de básica regular, educación técnico-productiva, institutos y escuelas de educación superior) u otros ámbitos relacionados al Ministerio de Cultura, gobiernos locales y regionales, con la finalidad de

sensibilizar y fomentar el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, ejercicio y goce de sus derechos, así como en la prevención de los diversos tipos de violencias basadas en género, a través de sus producciones artísticas.

NOVENA. La DIGESUTPA y la DIFOID, en el marco de sus competencias, realizan las acciones que consideren necesarias para el cumplimiento de los presentes lineamientos, así como orienta y resuelve todos aquellos otros aspectos que no se encuentren contemplados en la presente norma.

Dirección de Formación Inicial Docente VISACIÓN

Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística VISACIÓN

VISACIÓN DISERTPA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN VISACIÓN Dirección General de Desarrollo Docente

VI. REFERENCIAS

1. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. *Autonomía económica.* Recuperado de <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>.

2. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas.* Segunda edición. Lima: Embajada de España en Perú – AECI, p. 14.

3. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (Sin fecha). *Centros Emergencia Mujer – CEM.* Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/homemimp/centro-emergencia-mujer.php>.

4. Ley N.° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. (2016). Diario oficial *El Peruano*, Lima, Perú.

5. Resolución Ministerial N.º 428-2018-MINEDU. (2018). Diario oficial *El Peruano*, Lima, Perú.

6. Ley N.° 28044, Ley General de Educación. (2018). Diario oficial *El Peruano*, Lima, Perú.

7. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010). *Recomendación General Número 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.* Documento CEDAW/C/GC/28.

8. Resolución de Secretaría General N.° 311-2017-MINEDU que aprueba los Lineamientos Académicos Generales de los Institutos de Educación Superior. (2017). Diario Oficial *El Peruano*, Lima, Perú.

9. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género.* Segunda edición. Lima, p. 5.

10. Decreto Supremo N.° 008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género. (2019). Diario oficial *El Peruano*, Lima, Perú.

11. Ibíd.

12. Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (2019). Diario oficial *El Peruano*, Lima, Perú.

13. Decreto Supremo N.° 008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género. (2019). Diario oficial *El Peruano*, Lima, Perú.

14. Ibíd.

15. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2014). *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas.* Segunda edición. Lima: Embajada de España en Perú – AECID, p. 51.

16. Ibíd.

17. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). *Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas.* Segunda edición. Lima, p. 12.

18. Decreto Supremo N.° 008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género. (2019). Diario oficial *El Peruano*, Lima, Perú.

19. Ibíd.

20. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012). *Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas*. Segunda edición. Lima, p. 29.

21. Ibíd.

VII. ANEXOS

7.1 ANEXO N° 1 : Modelo de Pasos para la Aplicación del Enfoque de Género.

7.2 ANEXO Nº 2 : Modelo de Declaración para la igualdad, contra la discriminación y todo tipo de violencia de género.

7.3 ANEXO N° 3 : Modelo de Plan de trabajo anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género-PAG.

044-2020 -MINEDU

ANEXO N° 1
Modelo de Pasos para la Aplicación del Enfoque de Género

Actividades	Tareas	Actores involucrados	Recursos Recursos (Financieros y humanos)	Presupuesto	Responsable (personas y cargos)	Cronograma											
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Paso 1. Familiarización y organización CODE																	
Reuniones con actores claves externos	Revisión de la normativa e instrumentos vigentes (Política de Género, RM N° 428, etc)	Director/a Jefes/as Académicos/as Docentes Estudiantes CODE, grupos de apoyo u otros	Financieros, útiles de escritorio, material logístico, así mismo incluye recursos humanos		Nombre de las persona y sus cargos (Incluye al Code, grupos de trabajo u otros)												
	Mapeo de actores (CEM, DRE, GORE, entre otros).																
	Elaboración de propuesta para reunión																
	Convocatoria para reunión																
	Sistematización de la información																
Elaboración de plan de trabajo	Diseño inicial de la propuesta con fechas, requerimientos, responsables, etc																
Elaboración de la Declaración por la Igualdad	Revisión del modelo del documento																
	Ajustes al documento																
	Coordinaciones para su aprobación mediante Resolución Directoral																
Realización de la Asamblea Plenaria	Convocatoria y difusión de la Asamblea																
	Elaboración de estructura de la Asamblea																
	Coordinaciones logísticas																
Paso 2. Sensibilización a la Comunidad Educativa																	
Espacios de Reflexión y Análisis	convocatoria	Director/a Jefes/as Académicos/as Docentes Estudiantes CODE grupos de apoyo u otros	Financieros, útiles de escritorio, material logístico		Nombre de las persona y sus cargos (Incluye al Code, grupos de trabajo u otros)												
	Elaboración de metodología																
	Coordinación con especialistas en el tema																
	Coordinaciones logísticas																

ANEXO N° 1
Modelo de Pasos para la Aplicación del Enfoque de Género

Actividades	Tareas	Actores involucrados	Recursos Recursos (Financieros y humanos)	Presupuesto	Responsable (personas y cargos)	Cronograma											
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Paso 3. Autodiagnóstico institucional de género																	
Talleres de identificación de desigualdad y violencia	Mapeo de actores claves	Director/a Jefes/as Académicos/as Docentes Estudiantes CODE grupos de apoyo u otros	Financieros, útiles de escritorio, material logístico		Nombre de las persona y sus cargos (Incluye al Code, grupos de trabajo u otros)												
	Elaboración de la metodología																
	Coordinaciones logísticas																
	Convocatoria																
	Mapeo de actores claves																
Sistematización de la información	Recojo de la información																
	Análisis de la información																
	Elección de la problemática priorizada																
Paso 4. Priorización de necesidades y mapeo de actores																	
Taller de socialización de problemática	Elaboración de la metodología	Director/a Jefes/as Académicos/as Docentes Estudiantes CODE grupos de apoyo u otros	Financieros, útiles de escritorio, material logístico		Nombre de las persona y sus cargos (Incluye al Code, grupos de trabajo u otros)												
	Coordinaciones logísticas																
	Convocatoria																
	Realización del taller																
	Sistematización de la información																
Paso 5. Aprobación del plan de trabajo para la implementacipon del enfoque de género																	
Elaboración de Plan de trabajo (documento final)	Elaboración de metodología	Director/a Jefes/as Académicos/as Docentes Estudiantes CODE grupos de apoyo u otros	Financieros, útiles de escritorio, material logístico		Nombre de las persona y sus cargos (Incluye al Code, grupos de trabajo u otros)												
	Convocatoria																
	Realización de talleres																
	Sistematización de la información																
Paso 6. Monitoreo, evaluación continua, sistematización y socialización de avances																	
Monitoreo y sistematización de actividades e información	Elaboración de instrumento de monitoreo, avances y logros	Director/a Jefes/as Académicos/as Docentes Estudiantes CODE grupos de apoyo u otros	Financieros, útiles de escritorio, material logístico		Nombre de las persona y sus cargos (Incluye al Code, grupos de trabajo u otros)												
	Convocatoria para reuniones de socialización de avances																
	Sistematización de la información																

MINISTERIO DE EDUCACIÓN – Dirección General de Desarrollo Docente – VISACIÓN
Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística – VISACIÓN
Direc. de Serv. de Educ. Técnico-Productiva, Superior Tecnológica y Artística – VISACIÓN DISEÑTPA
Dirección de Formación Inicial Docente – VISACIÓN

Anexo 02
MODELO DE DECLARACIÓN
PARA LA IGUALDAD, CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y TODO TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La desigualdad y discriminación de género, así como la violencia relacionada a esta, muestra cifras cada vez más alarmantes en nuestro país, afectando principalmente a las mujeres, limitando el ejercicio de sus derechos fundamentales, oportunidades de desarrollo, y generando profundas brechas. Esta situación se vivencia en nuestra región/localidad a través de *(Describir muy brevemente la realidad que se vive en cada región/localidad sobre desigualdades y/o violencia de género)* Todo lo cual nos exige construir, desde la educación, una cultura basada en igualdad, justicia y la erradicación de toda forma de discriminación y violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otras.

Al respecto, y en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género, consideramos que una educación con enfoque de género es indispensable para combatir estereotipos, erradicar la violencia y fomentar sociedades igualitarias, democráticas y con desarrollo humano, ante ello, como *(nombre de la Institución Educativa)*, comprendemos la imperiosa necesidad de abordar estas problemáticas, y nos comprometemos, como comunidad educativa, a lo siguiente:

1. Fomentar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres, garantizando oportunidades para el acceso, la permanencia y el egreso en el proceso formativo.
2. Identificar y reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres estableciendo acciones que permitan el desarrollo de una gestión institucional y pedagógica con enfoque de género.
3. Disminuir los patrones socioculturales discriminatorios en la población fomentando una cultura de igualdad de derechos entre mujeres y hombres, identificando, rechazando y eliminando estereotipos que legitimen o fomenten la discriminación, el hostigamiento y diversas formas de violencia basadas en género.
4. Impulsar medidas específicas y efectivas para visibilizar, denunciar y garantizar la sanción oportuna de conductas vinculadas a hostigamiento sexual, tocamientos indebidos, intentos de violación o violación sexual y otros tipos de violencias basadas en género, sean físicas, sexuales o psicológicas-emocionales.
5. Garantizar que el personal de la institución desarrolle sus funciones conforme al rol por el que fue contratado en concordancia con la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, evitando establecer y desarrollar relaciones sexuales y/o sentimentales con las y los estudiantes.
6. Respaldar mecanismos que permitan a la mujer participar en la toma de decisiones durante el proceso de formación en las actividades curriculares y extracurriculares, ya que éstas pueden influenciar en el modo en que se suministran los servicios.
7. Fomentar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres, fortaleciendo sus capacidades para actuar y tomar decisiones respecto a la materia.

Queremos una institución educativa libre de todo tipo de discriminación y violencia, que implemente de manera integral un proceso de cambio, garantizando la igualdad de derechos para mujeres y hombres a través de la participación de toda la comunidad educativa.

La Comunidad Educativa

044-2020 -MINEDU

ANEXO N° 3

MODELO DE PLAN DE TRABAJO ANUAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO-PAG

(Luego del Autodiagnóstico Institucional de Género y la priorización de necesidades, se identifican las actividades estratégicas pertinentes e incorporan en el PAG)

Acciones estratégicas	Actividad	Tareas	Actores involucrados	Recursos (Financieros y	Presupuesto (S/)	Responsable (personas y	Cronograma											
							E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Gestión Institucional	Incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional	Revisión y actualización de normativas institucionales con enfoque de género (PEI, RI, PAT, otras).	Directivos, Jefes/as Académicos/as, coordinadores/as, representación estudiantil, CODE, grupos de apoyo u otros.	Finacieros, últiles de escritorio, material logístico, etc. recursos humanos		personas y cargos												
		Elaboración y Difusión de protocolos internos de atención a la violencia de género (Hostigamiento sexual)																
		Elaboración de Declaración de principios																
		...																
	Suscribir convenios, acuerdos interinstitucionales o actas de compromisos	Mapeo de actores, directorios	Directivos, Jefes/as Académicos/as, coordinadores/as, representación estudiantil,			personas y cargos												
		Reuniones de coordinación																
		Revisión y aprobación de documentos																
		...																
	Incentivar la participación paritaria de mujeres y hombres en el personal trabajador	Realizar convocatorias de contratación del personal con enfoque de género y lenguaje inclusivo	CODE, grupos de apoyo, Jefe/a administrativo/a			personas y cargos												
		Revisión y adecuación de perfiles profesionales (inclusión de docentes mujeres en carreras masculinizadas, en cargos de coordinación y/o jefatura)																
		...																
	Implementación de políticas de conciliación en la vida laboral, familiar y personal	Recojo de información e Identificación de necesidades de conciliación (carga familiar, carga laboral, otros del personal y estudiantes, diferenciada por sexo)	Directivo, Unidad de Bienestar y Empleabilidad, CODE, grupos de apoyo u otros. PRITE, MIDIS, DRE, GORE,			personas y cargos												
		Articulación con instancias (Cunamas, PRITE, practicas de pedagogicos, de estudiantes de psicología, otros).																
		Implementación de acciones (lactario, cuna, espacios de acompañamiento y cuidado, etc.)																
		...																
	...																	

ANEXO N° 3

MODELO DE PLAN DE TRABAJO ANUAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO-PAG

(Luego del Autodiagnóstico Institucional de Género y la priorización de necesidades, se identifican las actividades estratégicas pertinentes e incorporan en el PAG)

Acciones estratégicas	Actividad	Tareas	Actores involucrados	Recursos (Financieros y	Presupuesto (S/)	Responsable (personas y	Cronograma											
							E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Cultura Institucional	Implementar estrategias de comunicación orientadas a la incorporación del enfoque de	Acompañamiento en la elaboración de material comunicacional (Folletos, trípticos, videos, sports radiales, fan	Unidad de Bienestar y Empleabilidad, CODE, grupos de apoyo u otros.	Finacieros, últiles de escritorio, material logístico, etc		personas y cargos												
	Difusión de mensajes comunicacionales que fomenten la igualdad de derechos entre hombres y mujeres	Elaboración de spots radiales, videos de manera participativa con lacomunidad educativa	CEM, GORE, Unidad de Bienestar y Empleabilidad, CODE, grupos de apoyo u otros			personas y cargos												
	Realización de capacitaciones en enfoque de género	Articulación con instancias relacionadas a la temática (CEM, ONG)																
		Definición de participantes																
		convocatoria para realización de taller																
		Elaboración de metodología																
		Elaboración de Evaluación																
	Conmemoración del Día Internacional de la Mujer	Coordinación con organizaciones e instituciones comprometidas en el tema	CEM, GORE, Unidad de Bienestar y Empleabilidad, CODE, grupos de apoyo u otros			personas y cargos												
		Propuesta de evento																
		Presentación de propuesta a directivo																
		Difusión del evento																
		Realización del evento																
		Sistematización de la experiencia	CEM, GORE, Unidad de Bienestar y Empleabilidad, CODE, grupos de apoyo u otros															
	Aniversario de la institución educativa	Elaboración de propuestas de concurso con enfoque de género				personas y cargos												
		Búsqueda de auspiciadores																
		Diseño e desarrollo de la Difusión de requisitos e inscripción de participantes con enfoque de género																
		Evaluación de concursantes																
		Premiación y reconocimiento final																
		...																
	...																	

Ministerio de Educación - Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica - VISACIÓN
Sub. de Ser. de Educ. Técnico-Productiva y Superior Tecnológica - VISACIÓN DSETPA
Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica - VISACIÓN
Dirección de Formación Inicial Docente - VISACIÓN

ANEXO N° 3

MODELO DE PLAN DE TRABAJO ANUAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO-PAG

(Luego del Autodiagnóstico Institucional de Género y la priorización de necesidades, se identifican las actividades estratégicas pertinentes e incorporan en el PAG)

Acciones estratégicas	Actividad	Tareas	Actores involucrados	Recursos (Financieros y	Presupuesto (S/)	Responsable (personas y	Cronograma											
							E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Formación Igualitaria e Institucional	Planificación curricular y prácticas educativas	Reunión de coordinación con Jefes/as académicos/as y docentes de acuerdo a programa formativo	Jefes/as Académicos, docentes, grupos de apoyo u otros	Útiles de escritorio		personas y cargos												
		Elaboración y validación de unidades didácticas con incorporación de enfoque de género																
		Programación de actividades académicas diversas																
	Elaboración de material educativo	Acompañamiento al diseño de separatas y otros materiales de uso didáctico.	Jefes/as Académicos, docentes, grupos de apoyo u otros	Útiles de escritorio		personas y cargos												
	Actualización de bolsa de trabajo	Coordinación con sector productivo para incorporación de mujeres a las práctica profesionales en carreras masculinizadas (cuotas, paridad, etc)	Unidad de Bienestar y Empleabilidad, grupos de apoyo u otros	Útiles de escritorio		personas y cargos												
	Realización de talleres en Educación Sexual Integral	Coordinaciones con instituciones	Unidad de Bienestar y Empleabilidad, grupos de apoyo u otros	Finacieros, últiles de escritorio, material logístico, etc		personas y cargos												
		Convocatoria para realización de taller																
		Implementación del Taller																
		Evaluación del taller																
		...																
	...																	

MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Dirección de Formación Inicial Docente - VISACIÓN
Dirección de Serv. de Educ. Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística - VISACIÓN DISERTPA
Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica - VISACIÓN
Dirección de Formación Inicial Docente - VISACIÓN
MINEDU