



**Sistematización de indicadores de género en el sistema educativo
costarricense y su aporte para la construcción de la política para
la igualdad y equidad de género en el Ministerio de Educación
Pública**

Investigadora

Cristina Escalante Rivera

Septiembre, 2022



Dirección de Planificación Institucional
Departamento de Estudios e Investigación Educativa

344
ES74s

Escalante Rivera, Cristina.

Sistematización de indicadores de género en el sistema educativo costarricense y su aporte para la construcción de la política para la igualdad y equidad de género en el Ministerio de Educación Pública. / Cristina Escalante Rivera. --1. ed.-- San José, Costa Rica. Ministerio de Educación Pública. Dirección de Planificación Institucional. Departamento de Estudios e Investigación Educativa., 2021.

1 documento en formato digital. (79 p.; 21 x 28 cm.; 864kb)

ISBN: 978-9977-60-463-3

1. DERECHOS HUMANOS. 2. CONVIVENCIA. 3. EQUIDAD DE GÉNERO.
4. APRENDIZAJE. I. TÍTULO

CONTENIDO

Capítulo I. Introducción.....	8
1.1 Origen y propósito del estudio.....	8
1.2 Antecedentes	11
1.3 Delimitación y alcances del estudio.....	21
1.4. Problema de investigación.....	21
Capítulo II. Marco Teórico.....	24
2.1 Definición, usos e importancia en la creación de indicadores.....	24
2.2. Enfoque de género.....	27
2.3. Igualdad, equidad y brechas de género.	28
2.4. Enfoque de derechos.....	29
2.5 Indicadores de género.....	29
Capítulo III. Procedimiento Metodológico.....	31
3.1 Enfoque de estudio	31
3.2 Objetivos.....	31
Objetivo General	31
Objetivos específicos	31
3.3 Dimensiones de análisis.....	32
3.4 Sujetos y Fuentes de información.....	32
3.5 Técnicas e instrumentos.....	34
3.6 Procesamiento de la información.....	34
Capítulo IV. Análisis: Los indicadores a escala institucional.....	35
4.1 Variables, datos e indicadores con enfoque de género producidos por diferentes instancias MEP y su proceso de construcción.	35
4.1.1 Departamento de Análisis Estadístico (DAE):.....	35
4.1.2 Dirección de Recursos Humanos (DRH).	44
4.1.3 Dirección de Programas de Equidad (DPE).....	45
4.1.4. Dirección de Vida Estudiantil	47
4.1.5 Dirección de Desarrollo Curricular	48
4.1.6. Dirección de Evaluación y Gestión de la Calidad.....	49
4.1.7. Instituto de Desarrollo Profesional (IDP). Departamento de Seguimiento y Evaluación del instituto.	50
4.2. Limitaciones en la creación y uso de indicadores con perspectiva de género.....	51
4.3. Indicadores de género. Discusión.	55
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	62

5.1. Conclusiones.....	62
5.2. Recomendaciones.....	65
Bibliografía.....	69
Anexos.	73

Lista de Abreviaturas

CAIPAD	Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CECADES	Centro de Capacitación y Desarrollo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIEM	Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica
CINDEAS	Centros Integrados de Educación de Adultos
CONED	Colegio Nacional de Educación a Distancia
DAE	Departamento de Análisis Estadístico
DGEC	Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad
DPE	Dirección de Programas de Equidad
DRE	Dirección Regional de Educación
DRH	Dirección de Recursos Humanos
DVE	Dirección de Vida Estudiantil
ECE	Encuesta Continua de Empleo
EMNA	Plan Estratégico y de Acción de Género, la Encuesta de Mujeres, Niñez y Adolescencia 2018
ENAH0	Encuesta Nacional de Hogares
ENIGH	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares
ENPEDEMU	Encuesta Nacional de Percepción sobre los Derechos de las Mujeres
ENPEDEMU	Encuesta Nacional de Percepción sobre los Derechos de las Mujeres
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
EU	Unión Europea
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FONABE	Fondo Nacional de Becas de Solidaridad Social
IDP	Instituto de Desarrollo Profesional
IEM	Instituto de Estudios de la MUJER
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
IPEC	Institutos Profesionales de Educación Comunitaria
MEP	Ministerio de Educación Pública
MESEC	Modelo de Evaluación de la Calidad de la Educación Costarricense
MESECVI	Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
OEA	Organización de Estados Americanos
ONU	Organización de Naciones Unidas
PANI	Patronato Nacional de la Infancia
PIEG	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

SIEG	Sistema de Indicadores Estadísticos de Género
TSE	Tribunal Supremo de Elecciones
UCR	Universidad de Costa Rica
UNA	Universidad Nacional de Costa Rica
UNED	Universidad Estatal a Distancia
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UPIG	Unidad para la Promoción de la Igualdad de Género

Presentación

El siguiente informe tiene como finalidad presentar los resultados de la investigación sobre el proceso que se ha llevado a cabo en las dependencias del MEP con respecto a la sistematización de indicadores de género en el sistema educativo costarricense y su aporte para la construcción de la política para la igualdad y equidad de género en el Ministerio de Educación Pública.

Este trabajo surge como una necesidad de la Unidad para la Promoción de la Igualdad de Género (UPIG) de este ministerio, cuya solicitud fue plasmada mediante en el oficio DMS-UPIG-0049-10-2021. En dicho oficio y reuniones sostenidas con esta unidad se destaca la importancia de contar con insumos que enriquezcan no solo la construcción de un sistema de información con enfoque de género y la definición de variables articuladas con la política institucional en igualdad y equidad de género -la cual se encuentra en construcción- sino además evidenciar el avance en nuestro país con respecto a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y la igualdad en el sector educativo y administrativo del MEP.

El desarrollo de este trabajo inicia a principios del 2022 y se suscribe dentro de un estudio documental, complementado con entrevistas a las diferentes instancias a lo interno y externo al MEP con el fin de obtener la información requerida en cuanto al enfoque de género en los datos que se producen en el MEP.

El informe está conformado por cinco capítulos: introducción, posteriormente se aborda el marco teórico en el que se destacan los tópicos más importantes con respecto a la creación de datos con enfoque de género, el siguiente capítulo aborda la ruta metodológica que se siguió para el desarrollo del estudio y el capítulo cuatro corresponde al análisis de los resultados en el que se muestran los indicadores a escala institucional, limitaciones y discusión de lo encontrado y finalmente, en el capítulo cinco se encuentran las conclusiones y recomendaciones.

Natalie Pickering Méndez
Jefatura
Departamento de Estudios e Investigación Educativa
Dirección de Planificación Institucional

Leonardo Sánchez Hernández
Viceministro
Viceministerio de Planificación Institucional y
Coordinación Regional

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Origen y propósito del estudio

El interés por sistematizar indicadores para medir las brechas en la igualdad de género en el Ministerio de Educación Pública surge de la solicitud de la Unidad para la Promoción de la Igualdad de Género de este ministerio mediante el oficio DMS-UPIG-0049-10-2021, el cual destaca que los insumos aportados por este trabajo podrían ser un apoyo para la construcción de indicadores y definición de variables vinculadas a la política institucional en igualdad y equidad de género que actualmente se encuentra en construcción, así como visibilizar el avance de Costa Rica con respecto a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y la igualdad efectiva.

Estos compromisos están estrechamente vinculados a la Declaración Universal de Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 2022), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas Derechos Humanos. Oficina de Alto Comisionado, 2022), Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Naciones Unidas Derechos Humanos. Oficina de Alto Comisionado, 2022), entre otros. Estas responsabilidades parten de que el estado debe garantizar el ejercicio, la promoción y la protección de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos a todas las personas sin distinción, es decir, independiente de su etnia, sexo, religión y condición social.

En este sentido, Costa Rica ha logrado un avance paulatino en el desarrollo de instituciones que promueven y protegen los derechos humanos como la Defensoría de los Habitantes de la República; adicionalmente, se han establecido otros organismos, más especializados, como el Patronato Nacional de la Infancia (PANI), el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, la Dirección General de Migración y la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos, así como una amplia gama de organizaciones comunales, laborales, solidaristas, empresariales, profesionales y de la sociedad civil en general entre otros (Organización de Naciones Unidas. Asamblea General, 2014).

Paralelamente, se ha promovido la inversión económica para un desarrollo social que atiende educación, salud, extensión de otros servicios básicos y la atención e impulso de los derechos en todos sus ámbitos y principalmente hacia las poblaciones más vulnerables,

es decir, niños y niñas, las mujeres, los adultos mayores, las poblaciones en situación de pobreza, las personas indígenas, afrodescendientes y migrantes. Asimismo, se han creado mecanismos legales para velar por los derechos humanos, como, por ejemplo: el acceso a la educación obligatoria, gratuita y costeadada por la nación, pleno uso de la libertad de expresión, acceso a servicios de salud en un sistema universal de funcionamiento y solidario, entre otros, en el marco del logro de una cultura de paz. (Organización de Naciones Unidas. Asamblea General, 2014).

Costa Rica como miembro de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y de la Organización de Estados Americanos (OEA), así como participante activo en eventos tales como la Convención sobre la Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer (1948), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como la Convención de Belem do Pará, entre otras, ratifica el compromiso en impulsar políticas públicas fortalecidas en cuanto a la igualdad y equidad de género (INAMU, 2017).

Al respecto, el gobierno de Costa Rica ha creado instrumentos jurídicos como la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (1995), la Ley de Unión de Hecho (1995), la Ley Contra la Violencia Doméstica (1996), la Ley de Pensiones Alimentarias (1996); ha implementado el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOHM) (1994-1998), la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) ,el Plan de Acción (2008) (INAMU, 2017) ,ha procurado la actualización de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (INAMU, 2018) y el Programa de estudio de educación para la afectividad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, entre otras (INAMU, 2018).

Conjuntamente con la creación de estas políticas nacionales se logra un avance importante, mediante la creación de unidades especializadas en temas de género en las diferentes instancias y cuyos propósitos son los de diseñar y poner en práctica valiosos insumos con los que se procura garantizar la protección de derechos y avanzar en el tema de la igualdad y equidad de género. Algunos de estas unidades, conformadas en las universidades públicas, son el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM - UCR), el Instituto de Estudios de la MUJER (IEM-UNA), el Programa Institucional para la Equidad de Género

(UNED), el Programa de Equidad de Género (ITCR), y el Programa de Maestría en Estudios de la Mujer (UNA-UCR)(INAMU, 2017).

El MEP, al igual que otras instituciones del sector público creó en el 2014 la Unidad para la Promoción de la Igualdad de Género (UPIG). Esta tiene un papel asesor según se desprende de la reforma al decreto ejecutivo N° 38170-MEP, publicada en La Gaceta N° 31 del 13 de febrero de 2014 que establece:

Artículo 36 Bis. -La Unidad para la Promoción de la Igualdad de Género es la encargada de asesorar a todas las instancias del Ministerio para la promoción de la igualdad de género, por lo que su accionar está dirigido a toda la comunidad institucional, tanto estudiantil como docentes y administrativa. Pero con la salvedad de que no brinda atención inmediata o directa, sino que asesora y coordina a las diversas instancias responsables. Estará adscrita al Despacho del Ministro o Ministra (La Gaceta No. 31, 2018, pág. 8).

Sus funciones se subdividen según el Artículo 36 Ter en:

- a) Fungir como el órgano auxiliar de la Ministra o Ministro de Educación Pública, en la formulación, aprobación y asesoría en la implementación de las políticas públicas sobre promoción de la igualdad de género y en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.
- b) Garantizar la implementación de una política institucional, así como los compromisos correspondientes al Ministerio de Educación Pública, establecidos en la normativa nacional vigente.
- c) Promover procesos para el diagnóstico de brechas de género y establecimiento de mecanismos y estrategias para su atención.
- d) Gestionar la elaboración de informes correspondientes a los diferentes mecanismos nacionales e internacionales vinculados a la promoción de la igualdad de género y la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.
- e) Brindar asesoría en la ejecución de diferentes acciones a cargo de las dependencias del MEP, a la promoción de la igualdad de género y la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

- f) Asesorar a las instancias competentes de la institución, en la atención de denuncias por cualquier tipo de discriminación de género, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinde la institución respectiva.
- g) Participar y aportar en los procesos de formulación de políticas públicas para la igualdad de género, desde su ámbito de competencia institucional.
- h) Apoyar el seguimiento a la ejecución de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y los compromisos que la institución asume en el marco de la política, así como contribuir con la articulación de las acciones institucionales de la PIEG.
- i) Apoyar las acciones e iniciativas para la igualdad y equidad de género que desarrolla el Instituto Nacional de las Mujeres, las instituciones públicas, los organismos internacionales y las organizaciones sociales que desarrollan programas para las mujeres (La Gaceta No. 31, 2018, págs. 8-9).

Esta unidad tiene un gran camino por delante en el avance con respecto a la igualdad y equidad de género en el sistema educativo público y privado costarricense, principalmente en cuanto a la erradicación de cualquier forma de discriminación contra la diversidad de género; además de crear insumos que favorezcan la protección de los derechos de las personas. En este contexto, la identificación de aspectos que contemplen los compromisos adquiridos y las políticas generadas por nuestro país, resultan un recurso valioso para orientar estrategias y acciones en este tema a futuro.

1.2 Antecedentes

Como se mencionó anteriormente, la preocupación por erradicar la violencia de género y reconocer la diversidad constituye parte fundamental de las agendas de los distintos gobiernos. Costa Rica se suma a estas tareas con múltiples esfuerzos traducidos en leyes, políticas y programas, entre otros. La medición de los logros y resultados de la gestión de estos instrumentos requiere, a su vez, de herramientas de medición que permitan realimentar y orientar dichos esfuerzos, así como establecer un sistema de recolección de datos e indicadores.

A nivel internacional, es a partir de los años setenta y ochenta que surgen iniciativas en las que se fomenta la realización de análisis de desarrollo social utilizando indicadores para medir aspectos de la vida de las personas y en particular el fenómeno de la desigualdad en dimensiones como calidad de vida, educación, salud y empleo, entre otras. Para los años noventa, organismos internacionales tales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Unión Europea (EU), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) impulsan entre los países la creación y uso de indicadores de género (Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, 2010) para estimar la desigualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, la elaboración de indicadores que reflejen la realidad social es una tarea imprescindible para la formulación de marcos jurídicos que incidan positivamente en el avance de la igualdad y equidad de género.

Diversos organismos internacionales se han abocado a la recolección y producción de información sistemática sobre equidad de género. Es el caso de la CEPAL con el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, el programa ONU Mujeres, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Plan Estratégico y de Acción de Género, la Encuesta de Mujeres, Niñez y Adolescencia 2018 (EMNA) del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Estos organismos han generado información valiosa para el análisis y evaluación del impacto de las brechas de género existentes y para valorar el alcance de los esfuerzos políticos de los distintos países en cuanto a equidad e igualdad de género.

En Costa Rica existen diversas entidades encargadas de recolectar datos estadísticos respecto de diversos tópicos de la realidad nacional y según corresponda con su área de intervención. El INEC es la instancia que produce una diversidad muy amplia de datos sociodemográficos, estadísticas vitales, productivos y de empleo a escala nacional. Luego, cada institución del Poder Ejecutivo y las instituciones descentralizadas producen a su vez información pertinente. Así tenemos, por ejemplo, el Ministerio de Salud, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), las universidades públicas como UCR, UNA, UNED y, por supuesto, el Ministerio de Educación Pública (MEP), entre otras.

La recolección de estos datos se da por medio de encuestas en su mayoría, como, por ejemplo, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), y la Encuesta Continua de Empleo (ECE), Encuesta

Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del INEC. Por otra parte, la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva del Ministerio de Salud, Encuesta Nacional de Cultura del Ministerio de Cultura a través del INEC, la Encuesta Nacional de Violencia contra la Mujer del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de la UCR (CIEM-UCR) y la Encuesta Nacional de Juventudes, la Encuesta Nacional de Percepción sobre los Derechos de las Mujeres (ENPEDEMU) del INAMU, entre otros (INAMU, 2019).

En cuanto a indicadores de género el INEC registra desde el año 1990 datos mediante el Sistema de Indicadores Estadísticos de Género (SIEG), este proporciona información sobre los avances o retrocesos de las brechas entre mujeres y hombres. Esta información contiene datos sobre diversos temas como lo son el perfil sociodemográfico de la población, la situación de pobreza, la salud, la violencia contra la mujer, la participación política y el uso del tiempo y educación (INEC, 2022).

Al respecto del ámbito educativo la información se recolecta en subtemas tales como:

- Alfabetismo
- Escolaridad en preparatoria
- Aprestamiento
- Matrícula en primaria y secundaria
- Escolaridad en la educación regular
- Años de escolaridad
- Diferencial de género en la tasa de asistencia escolar
- No abandono escolar
- Deserción escolar
- Diferencial de género en el porcentaje que terminan el grado del total que lo iniciaron años atrás
- Porcentaje de Aprobación escolar
- Matrícula secundaria técnica
- Asistencia a educación superior
- Graduación de universidades estatales
- Graduación universitaria por área de estudio y sexo
- Graduación en instituciones parauniversitarias Matrícula educación extraescolar.

(INEC, 2022, pág. S. P.)

En otros temas, los datos más recientes en cuanto a indicadores de género proporcionados por el INEC (2021) señalan que las mujeres siguen en desventaja con respecto a la incorporación en el mercado laboral (12.2% en los hombres y de 19.8% en mujeres), así como la tasa de ocupación (63.3% en hombres y 39.9% en mujeres). De igual forma existe mayor cantidad de mujeres jefas de hogar en pobreza (48.6%) y pobreza extrema (51.0%). Por otro lado, la violencia de género al 2021 reporta un total 11 femicidios.

Por su parte, el INAMU recolecta información relacionada con Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y produjo en el 2018, conjuntamente con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) una Evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.

Los principales hallazgos de esta evaluación apuntan a que los objetivos estratégicos trazados en la PIEG se encuentran presentes en los planes de acción del INAMU, que hay rigurosidad en la formulación de la misma y, además desde el ámbito político, que posee una línea de los enfoques de desarrollo sostenible, derechos humanos e igualdad de género y que el INAMU tiene capacidad técnica.

No obstante, según esta evaluación, la misma política no incorpora un enfoque de interseccionalidad¹, así como se percibe una desarticulación intra e interinstitucional por lo que estas instancias requieren mayor acompañamiento, presupuesto y recursos humanos para la consecución de los logros de la política, por último, no se cuenta con información sobre el impacto de la PIEG, entre otros (FLACSO, 2018).

El INAMU a su vez ha generado un sistema de indicadores de resultados con el que se da seguimiento y monitoreo sobre el avance de la política, está construido de acuerdo con seis objetivos estratégicos² y comprende criterios de cumplimiento, instancia y mecanismos.

¹ “La interseccionalidad es una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social”. (parlamericas.org, 2022, s.p.)

² Objetivo 1: Cuido como responsabilidad social.

Objetivo 2: Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos.

Objetivo 3: Educación y salud de calidad en favor de la igualdad.

Objetivo 4: Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia.

Objetivo 5: Participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria.

Objetivo 6: Fortalecimiento de la institucionalidad a favor "de la igualdad y la equidad de género. El sexto y último objetivo se concibió como requisito para el éxito de la política, dado que el fortalecimiento de la institucionalidad de género es una condición necesaria para avanzar en los restantes cinco objetivos. (INAMU, 2009, págs. 6-7)

Todo ello con el fin de medir las metas y consolidar una línea base para el trabajo que se intenta hacer con respecto al tema de igualdad y equidad de género (INAMU, 2009).

Otro organismo que ha contribuido a robustecer el sistema de información sobre la realidad de nuestro país, en concordancia con los compromisos internacionalmente adquiridos es el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), creado en 1963, cuya función es asesorar y brindar apoyo técnico a la Presidencia de la República a través de la formulación, coordinación, seguimiento y evaluación de las distintas estrategias, metas y prioridades del gobierno, a mediano y largo plazo (MIDEPLAN, 2022).

En el 2016, este organismo presentó el “*Atlas de Indicadores Internacionales*” que muestra el detalle de diez indicadores internacionales para orientar el accionar del gobierno. En este documento se presenta el Índice de Brecha de Género (IBG) en el que Costa Rica se posiciona en el puesto 32 de 144 países en el mundo y se ubica en la posición cuatro entre 20 países de América Latina. Este índice, muestra la magnitud y el alcance de la desigualdad de género y su evolución tanto en acceso a recursos, oportunidades con respecto a salud, educación, económica y política (MIDEPLAN, 2022).

Otros indicadores propuestos por MIDEPLAN muestran cómo se encuentra nuestro país en relación con este tema a nivel mundial.

Cuadro 1. Posición de Costa Rica según cada dimensión e indicador del IBG

Dimensión	Indicador	Posición
Participación y oportunidades económicas	La igualdad de salarios entre hombres y mujeres por un trabajo similar (convertido a proporción de mujeres-sobre-masculino).	116
	Proporción de la participación en la fuerza laboral femenina sobre el valor masculino	112
	Proporción de los trabajadores profesionales y técnicos femeninos más el valor masculino.	92
	Proporción de los ingresos estimados de la mujer sobre el valor masculino.	82
	Tasa de matrícula primaria neta femenina sobre el valor masculino	63
	Proporción de legisladoras, altas funcionarias y directivas más el valor masculino.	37
	Tasa de alfabetización de las mujeres sobre el valor masculino.	1
	Tasa neta de secundaria femenina de inscripción sobre el valor masculino.	1
	Relación terciaria bruta de matriculación femenina sobre el valor masculino.	1
	Empoderamiento político	Proporción de mujeres a nivel ministerial sobre el valor masculino.
Número de años de una cabeza femenina del estado (últimos 50 años) más de valor masculino.		30
Proporción de mujeres con escaños en el parlamento más valor masculino.		1
Salud y supervivencia	Esperanza de vida saludable femenina sobre el valor masculino.	30
	Proporción de sexos al nacer (convertida en proporción hembra-sobre-masculino).	14

Fuente: (MIDEPLAN, 2022)

Nota: el IBG presenta la posición de los países en cada indicador mas no el valor porcentual obtenido.

Por su parte, la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) presentó en el 2010 un informe sobre Indicadores de Género y Salud que muestra una panorámica de la realidad nacional en cuanto a las brechas entre hombre y mujeres en indicadores sociodemográficos, mortalidad, morbilidad, violencia intrafamiliar, salud sexual y reproductiva, protección social y atención de la salud, los que fueron desagregados por sexo, edad y área geográfica (Caja Costarricense de Seguro Social, 2010).

En el tema laboral, el informe muestra que la tasa de participación de las mujeres es menor que la de los hombres de 43.5% en relación con un 75.9%, lo cual refleja una brecha significativa a pesar de que ha habido un aumento paulatino por parte de las mujeres (Caja Costarricense de Seguro Social, 2010).

No obstante, las mujeres tienen mayores dificultades para incorporarse en el mundo laboral y presentan un mayor porcentaje de desempleo con respecto a los hombres 9.5% en relación con un 6% de los hombres (Caja Costarricense de Seguro Social, 2010).

Adicionalmente, se muestran datos de salud: enfermedades, fecundidad, suicidios, entre otros. Llama la atención que los hombres presentan una diferencia significativa mayor que las mujeres en relación con enfermedades de transmisión sexual como VIH (82.0%) y en suicidios presentan un 82.2% (Caja Costarricense de Seguro Social, 2010).

Las mujeres están más propensas a sufrir mortalidad por causas externas como por algún hecho violento los cuales ocurren por razones de género y no por causas naturales. La violencia intrafamiliar es mayor hacia las mujeres (79.31% de casos se atendieron correspondían a mujeres) (Caja Costarricense de Seguro Social, 2010).

En el 2017, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) divulga un informe actualizado sobre estadísticas de género, el cual se desprende de su propia Política Institucional, creada en el 2010. El informe contiene aspectos a lo interno como externo de la Caja, es decir, abarca condiciones de los funcionarios y usuarios de los servicios (Caja Costarricense de Seguro Social, 2018).

Este documento presenta datos sobre el entorno nacional enfocado en el comportamiento histórico de la tasa de desempleo, participación en el mercado nacional y porcentaje de la población trabajadora en la CCSS en el 2017 desagregado por sexo, rango de edad, distribución relativa de puestos de jefaturas, terminaciones de contrato y tipificaciones, según grupo profesional ocupado de los funcionarios (Caja Costarricense de Seguro Social, 2018).

Las principales conclusiones indican que hay mayor contratación de hombres que mujeres en algunos de los puestos, sin embargo, la cantidad de mujeres está en aumento, por ejemplo, del 2010 al 2017 hubo un crecimiento del 8.1% en cuanto a la ocupación de estos puestos por parte de las mujeres. No obstante, están más propensas al desempleo. Con respecto a los salarios en esta entidad, las mujeres recibieron menos que los hombres, es decir inferior al millón de colones al mes total promedio en algunos puestos (Caja Costarricense de Seguro Social, 2018).

En el ámbito educativo le corresponde al Ministerio de Educación Pública como principal rector del sistema educativo del país³, la producción de todo tipo de información cualitativa o cuantitativa respecto de estudiantes y funcionarios. Es el Departamento de Análisis Estadístico, de la Dirección de Planificación Institucional, el órgano que produce y recolecta información estadística. Asimismo, también generan información la Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad, la Dirección de Infraestructura y Equipamiento Educativo (DIEE) la Dirección de Programas de Equidad (DPE) y la Dirección de Recursos Tecnológicos, dependencias del MEP encargadas de distintas competencias para lo que requieren de información particular que les oriente la gestión institucional y en la comprensión de la dinámica nacional sobre las debilidades o fortalezas en los diferentes ámbitos que componen el sistema educativo nacional (académico, socioeducativo, administrativo, entre otros).

El Departamento de Análisis Estadístico, órgano especializado en la gestión de las estadísticas del Ministerio, realiza distintas publicaciones cada año sobre los diferentes indicadores relativos al sistema educativo. Estas constituyen un insumo para la toma de decisiones en beneficio de la educación, la igualdad y equidad de género. Dichos aportes, además de estar desagregados por sexo, presentan indicadores importantes en cuanto a las brechas de género como:

- Estudiantes Embarazadas, Madres y Padres Menores de Edad según variables como Edad, Nivel Educativo, Dependencia, y Dirección Regional de Educación.
- Casos de Violencia Intrafamiliar, Extrafamiliar y Escolar.
- Violencia en Centros Educativos según curso lectivo.
- Rendimiento, matrícula inicial y final, aprobación, aplazados, repitencia y exclusión del curso lectivo según programa, sexo, provincia y dirección regional.
- Menores de edad que estudian y trabajan, o abandonaron los estudios por motivos de trabajo, segregados por nivel educativo, edad, por sexo, año cursado, dirección regional.
- Tasa Bruta de Escolaridad por nivel, ciclo y sexo, dependencia Pública y Privada.

³ En lo público y privado y en sus diferentes ciclos según corresponda a la Educación General Básica y Educación Diversificada en sus diferentes modalidades y ofertas educativas y parauniversitarias (CONESUP).

- Cobertura de las distintas ofertas, modalidades y programas que tiene el MEP a disposición (Departamento de Análisis Estadístico, 2022).

Adicionalmente, se han realizado otros esfuerzos por obtener información sobre los avances en equidad de género e “igualdad de oportunidades”. Uno de estos, fue el estudio realizado entre los años 2003 y 2004 por medio de la División de Control de Calidad y Macroevaluación del Sistema Educativo y por el Departamento de Supervisión Nacional --órganos del MEP-- en conjunto con el INAMU sobre indicadores de equidad de género: promoción, repitencia, deserción, alfabetización y cobertura del sistema educativo costarricense (Moreira T., 2004).

Los datos proporcionados mostraron que había condiciones desfavorables para estudiantes hombres en relación con estudiantes mujeres en el ámbito educativo. Se observó, por ejemplo, que el no ingreso, la exclusión, la reprobación y la repitencia fueron mayores en el caso de los hombres (Moreira T., 2004). Los porcentajes de alfabetismo en nuestro país han ido en crecimiento, al 2018 las mujeres alfabetizadas alcanzan un 97.92% mientras que los hombres un 97.8% ubicando a nuestro país en la posición 46 del mundo (datosmacro.com , 2022).

Por otro lado, en el año 2016, el DEIE realizó una investigación de enfoque cuantitativo cuyo objetivo fue el de determinar las brechas de género presentes en el ámbito laboral entre el personal del Título I de las Oficinas Centrales del MEP en el período 2015-2016. El propósito adicional era el de establecer el avance de la equidad de género en la institución en diversos aspectos como brechas de género en la gestión laboral, acceso a formación y capacitación, atención de la salud integral, sistemas de comunicación oficiales, legislación, hostigamiento sexual y acoso laboral, procedimientos existentes en relación a ejercer la corresponsabilidad en igualdad de condiciones, tipos de conflicto y mecanismos de resolución generados por discriminación de género y la percepción de los funcionarios con respecto al conocimiento, y sensibilidad y equidad de género (Rodríguez M., Rojas E. & Fernández D., 2017).

En dicha investigación se logró detectar brechas y diferencias de género en los puestos ocupados en el área administrativa del MEP; las mujeres ocupan puestos mayoritariamente de secretarias u oficinistas, mientras que los hombres están en puestos de operador especializado. Un aspecto para destacar es acerca del hostigamiento sexual y acoso

laboral, hay poca información sistematizada tanto de las denuncias como de la resolución de estas, sin embargo, las mujeres son quienes más denuncian (Rodríguez M., Rojas E. & Fernández D., 2017).

En otros temas, no se detectaron desigualdades en el salario debido al instrumento establecido en la Ley de Salarios de la Administración Pública y fijada de acuerdo a las clases de puesto y tareas determinadas por la Dirección General de Servicio Civil, ni en la evaluación del desempeño, ascensos directos, reasignaciones de puestos, concursos internos, concurso externo, ternas o nóminas enviadas por Servicio Civil, ocupación en puestos de jefaturas departamentales, en participación del personal en procesos de toma de decisiones, capacitaciones durante el periodo 2015-2016, por lo que la condición laboral en la que se encuentra el personal se determina que está en igualdad de condiciones (Rodríguez M., Rojas E. & Fernández D., 2017).

Como se logra determinar en este estudio que en el MEP se ha intentado promover una igualdad y equidad de género en todas las esferas del ámbito administrativo, muestra de ello es que adicionalmente existe desde el 2016 una implementación de buenas prácticas, como por ejemplo, la conformación de la Comisión Institucional de Género para implementar la política de equidad e igualdad de género para el MEP acuerdos en la Convención Colectiva en la que se establece la licencia por un mes con goce de sueldo por paternidad cuando nace un nuevo hijo o hija; apertura de Salas de Lactancia para las funcionarias, Grupo de hombres “Masculinidad del MEP” que se reúne para sensibilizarse en otra visión de masculinidad, que contempla el enfoque de género, entre otros (Rodríguez M., Rojas E. & Fernández D., 2017).

Como se ha venido detallando, Costa Rica ha logrado avances importantes en cuanto a la igualdad y equidad de género, con la creación de leyes, políticas y la puesta en marcha de acciones que ha permitido que existan menores niveles de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito educativo. Mientras en el tema de pobreza, empleo, distribución de ingreso y carga de trabajo remunerado y no remunerado y violencia de género aún se presentan debilidades (EUROsociAL, 2020).

Sumado a lo anterior, a pesar de los avances, aún subsisten vacíos de información en cuanto al concepto en tiempos actuales en qué constituye la diversidad en el género, así como no se tiene claridad si la estructura educativa costarricense está acorde con las demandas en la equidad e igualdad de género en un mundo cada vez más complejo y diverso.

1.3 Delimitación y alcances del estudio

El trabajo que tiene por delante el país y, en especial el MEP, es un gran desafío en relación con la discusión y elaboración de un sistema de indicadores de género, principalmente, por lo complejo del sistema educativo que invita inevitablemente a una revisión amplia, profunda y crítica de lo que sucede en los ambientes educativos y en la gestión que desde el MEP se intenta realizar desde un enfoque de género.

Asimismo, ante la necesidad de la elaborar y desarrollar una política institucional en igualdad y equidad de género por parte del ministerio, se requiere contar con una identificación de los datos cuantitativos y cualitativos que son producidos regularmente por las distintas dependencias del MEP que permitan la medición de la gestión institucional y los resultados de la misma en cuanto equidad e igualdad de género. También, proponer otros mecanismos evaluativos pertinentes para obtener un panorama claro y asertivo en cuanto las brechas de género.

En esta dirección, se recurre en primer término al estudio documental de fuentes secundarias y primarias de producción de indicadores. Es decir, se busca identificar la producción de datos que provienen de diversos tipos de documentos (fuentes estadísticas, boletines, estudios, informes) de las dependencias en el MEP, complementando esta búsqueda con entrevistas abiertas a personas encargadas en la producción de datos tanto en el MEP como en instituciones fuera de ella.

En el marco de este estudio, solo se tomaron en cuenta aquellos indicadores producidos por las diferentes instancias a lo interno del MEP que están articulados con las acciones o estrategias que se están implementando dentro del MEP con respecto a igualdad y equidad de género tanto en la población estudiantil, así como con el personal administrativo y docente, por lo que no se realizó un contraste o comparación de indicadores con respecto a lo que producen en otros ministerios o entidades u otros países de la región sobre este tema.

1.4. Problema de investigación

El seguimiento a los avances en lo concerniente a políticas, proyectos y programas sobre derechos humanos, así como a la igualdad y equidad de género requiere de mecanismos o herramientas que permitan identificar y medir no solo las acciones emprendidas, sino también el impacto que tienen estas intervenciones en nuestro país. Estos mecanismos a

su vez constituyen un elemento clave orientado a arrojar luz sobre el camino recorrido y el que se debe seguir con respecto a dicho marco político.

En este sentido, se requiere la incorporación de un enfoque de género, así como de derechos humanos en la implementación de dichos mecanismos o herramientas de medición. Tanto el enfoque de derechos humanos como de género son; imprescindibles para la comprensión de la complejidad del fenómeno que afecta tanto a mujeres y a hombres como a la población diversa y así disminuir o erradicar las brechas existentes.

La incorporación de un enfoque de género y de derechos humanos en la evaluación y seguimiento de las diferentes iniciativas que tiene el gobierno y, en especial, el MEP no solo permitiría reconocer y visibilizar posibles problemáticas sino, además, orientar la toma de decisiones en el cumplimiento de los compromisos adquiridos como país, los cuales están relacionados a otorgar igualdad de condiciones y oportunidades para toda la población indistintamente de su edad, sexo, género, raza, nivel socioeconómico, que hagan posible una vivencia armoniosa basada en el respeto y el goce pleno de los derechos.

En esta misma línea, surge la interrogante respecto de ¿qué es generar un sistema de información con perspectiva de género y de derechos humanos; al respecto Guzmán J. (2017) señala sobre la importancia de reflexionar en la incorporación de ambos enfoques en la recolección de insumos, tomando en cuenta que trasciende más allá de un conteo de aspectos entre hombres y mujeres:

Las estadísticas de género no responden sólo a un listado de datos oficiales que son recolectados desagregados por sexo, sino por el contrario, la producción de estos indicadores requiere una aproximación teórica y metodológica que fundamente su elaboración, y que, explicados desde una perspectiva de género, permitan reflejar y definir las diferencias y sesgos derivados de las condiciones de los hombres y las mujeres (Guzmán J., 2017, pág. 139).

La sistematización de datos con enfoque de género y de derechos humanos constituye un recurso eficaz y de gran importancia, tal como se advierte en la cita anterior y que según Mondragón (2002, p. 52) se trata de:

Herramientas para clarificar y definir, de forma más precisa, objetivos e impactos (...) son medidas verificables de cambio o resultado (...) diseñadas para contar con un estándar contra el cual evaluar, estimar o demostrar el progreso (...)

con respecto a metas establecidas, facilitan el reparto de insumos, produciendo (...) productos y alcanzando objetivos (Pag.52)

La utilidad de estos datos radica en la medición adecuada y certera de las brechas en igualdad y equidad de género, aún presentes en el ámbito educativo, lo que permite a la vez, trazar un camino que favorece la ejecución de investigación y evaluación para dar seguimiento a las políticas y programas de acción en los diferentes espacios de dicho ámbito.

Dada la importancia y utilidad de estas herramientas, surgen las siguientes interrogantes sobre los datos que se producen en el MEP respecto de las condiciones de equidad e igualdad de género, y que con esta investigación se pretenden responder: ¿cuál ha sido el avance en el MEP con respecto a producir datos con perspectiva de género y de derechos humanos?

El MEP como organismo rector de la educación en preescolar, primaria y secundaria, en nuestro país, está en la obligación de contar con información relevante y ordenada que permita conocer el alcance de las políticas e iniciativas que desde este ministerio se gestan sobre la equidad e igualdad de género y que son fundamentales para desarrollar y fortalecer una educación sin discriminación en todos los espacios educativos públicos y privados, máxime que se encuentra en construcción la política institucional en igualdad y equidad de género con la que el MEP pretende hacer frente a las desigualdades presentes en el sector educativo y afianzar el compromiso hacia la transformación de espacios educativos donde esté presente la igualdad y equidad.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Los indicadores pueden ser una herramienta útil para captar las diferentes dimensiones en un objeto de estudio, en esta dirección para la construcción y desarrollo de indicadores de género es imprescindible conocer y describir el marco conceptual y los enfoques que lo sustentan, por lo que en este apartado se abordarán algunas temáticas relacionadas para una mayor comprensión de su estructura.

2.1 Definición, usos e importancia en la creación de indicadores

En el marco de la elaboración de políticas públicas es imprescindible la creación de parámetros o herramientas a manera de indicadores cuantitativos o cualitativos para visibilizar no solo los fenómenos sociales de manera objetiva sino además para la medición en la ejecución y resultados de dichas políticas.

Según Pérez M. & Garda R., (2009) un indicador es:

Un indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Implican la cuidadosa observación de resultados de acciones e iniciativas y son herramientas de gran utilidad para evaluar dónde estamos y hacia dónde vamos respecto de los valores y objetivos de un proyecto, así como para evaluar programas específicos y determinar su impacto en la realidad que desea cambiar (pág. 11).

En este sentido un indicador facilita; a través de variables y categorías, un análisis crítico de las políticas implementadas y de una situación en concreto; sin embargo, su utilidad trasciende más allá de aportar un dato numérico, tal como se muestra en la siguiente ilustración:

Ilustración 1. Principales utilidades de los Indicadores

UTILIDADES PRINCIPALES DE LOS INDICADORES

- 1. Indican la existencia de algún fenómeno, problema o hecho social concreto**
Por ejemplo, si existen diferencias en el uso de los servicios públicos entre mujeres y hombres de diferentes procedencias nacionales.
- 2. Identifican la magnitud de los fenómenos, problemas o hechos sociales**
Por ejemplo, cuáles son los tipos de servicios públicos primordialmente demandados por mujeres y por hombres de distintas nacionalidades.
- 3. Describen las características generales o concretas del fenómeno, problema o hecho social considerado**
Por ejemplo, qué grupos poblacionales hacen uso de qué servicios públicos.
- 4. Señalan los cambios en el tiempo de los fenómenos, problemas o hechos sociales**
Por ejemplo, nos permiten conocer desde cuándo se producen las diferencias en el uso de los servicios públicos y en qué medida se han transformado estas diferencias entre mujeres y hombres.
- 5. Constatan la incidencia de las políticas aplicadas en el fenómeno, problema o hecho social sobre el que se intervino**
Por ejemplo, nos facilitan los datos sobre cómo han evolucionado las diferencias en el uso y demanda de los servicios públicos desde la ejecución de la política.

Fuente: Instituto de la Mujer de Castilla–La Mancha, 2010, pág. 16.

En el marco de la medición de una política pública, la finalidad radica en la orientación que se dé para la creación y uso de indicadores, así por ejemplo puede tener diversas clasificaciones: de situación (condiciones de los sujetos), de realización de entrada (gestión, uso recursos), de procesos (implementación), de impacto (efectos directos o indirectos), de eficacia (evaluación según objetivos), de resultados (evaluación de logros, beneficios), entre otros. De igual forma estos pueden ser cualitativos como cuantitativos (Instituto de la Mujer de Castilla–La Mancha, 2010).

Por otro lado, MIDEPLAN (2018) establece una clasificación:

Ilustración 2. Clasificación de Indicadores



Fuente: Mideplan, 2018

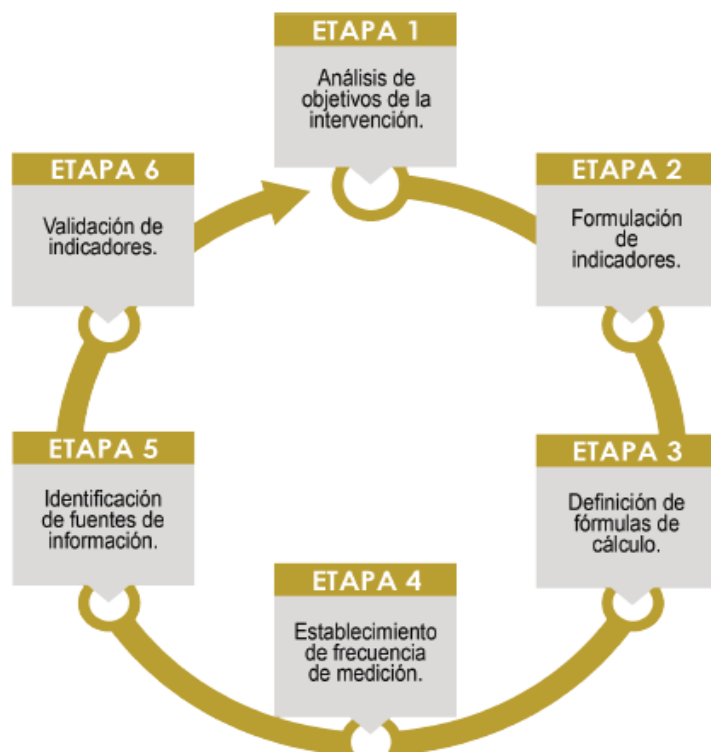
Por tanto, los indicadores como expresiones de una realidad que es observable y medible a través de variables permiten acceder a una extensa cantidad de información sobre el logro, los resultados y los efectos esperados, en este caso, de las distintas intervenciones que se gestan desde el gobierno, siendo necesario tomar en cuenta la incorporación de aspectos claves o factores críticos para la elaboración de estos (MIDEPLAN, 2018).

Estos factores claves tienen que ver con los propósitos en relación con el objetivo, las características enfocadas a la calidad y su verificación (modelo SMART o CREMA⁴), el tiempo y los recursos con los que se cuenta y muy importante una conceptualización y delimitación asertiva y clara. En este sentido, MIDEPLAN establece una serie de pautas a tomar en cuenta para la creación de indicadores tales como: la Identificación del contexto, definición de lo que se valorará, determinación de usos y actores, identificación de los responsables de la formulación del indicador: (MIDEPLAN, 2018).

Esta misma institución propone una serie de etapas para su elaboración:

⁴ Modelo SMART hace referencia a específico, medible, alcanzable, realista y tiempo. Modelo CREMA: Claro, Relevante, Económico, Monitoriable, Adecuado (MIDEPLAN, 2018).

Ilustración 3. Etapas para la elaboración de indicadores



Fuente: MIDEPLAN con base en Armijo y Bonnefoy (2005); Armijo (2011) y DANE (2010).

Por lo general, la identificación de factores claves requiere de un análisis exhaustivo basado en constantes reflexiones y discusiones críticas, desde lo conceptual y metodológico, para que el indicador mida lo que debe medir. De esta forma se debe recurrir a material bibliográfico relevante de la intervención u otros, a información desde diversos puntos de referencia como consultas a expertos, encargados de la intervención que se va a evaluar, las fuentes de donde procederán los datos entre otros.

Como se evidencia, el indicador tiene en sí un nivel de abstracción que facilita acceder y sistematizar información valiosa para completar el conocimiento necesario para el avance en términos de políticas públicas.

2.2. Enfoque de género

La PIEG (2017) establece que el género está vinculado a las construcciones sociales de distinto orden desde prácticas hasta normas, valores y símbolos asociadas a los sexos femenino y masculino (INAMU, 2017, pág. 16). Por lo que incluir un enfoque de género en

la construcción y desarrollo de indicadores facilita la comprensión y análisis de los significados, las relaciones y las identidades construidas socialmente, producto de los roles asignados según el sexo con que se nace, los cuales han establecido diferenciación y jerarquización en el desempeño de las personas en la vida social, económica, política y cultural (INAMU, 2017).

2.3. Igualdad, equidad y brechas de género.

Para construir indicadores de género pertinentes en el ámbito educativo, es necesario tomar en cuenta el significado de la igualdad y equidad, así como comprender las disparidades que existen entre hombres, mujeres, para este fin se retoma los conceptos según la UNESCO (2022):

Igualdad de género: se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres (UNESCO, 2022, pág. S. P.)

Equidad de género: se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. (UNESCO, 2022, pág. S. P.)

Brechas de género: según la conceptualización aportada por la CEPAL (2018), es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, es decir, es el reflejo de la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros (CEPAL, 2018, pág. 2)

Las transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales que se han presentado en los últimos años han determinado la posición de las personas en los diferentes ámbitos públicos y privados, así como han contribuido a la conformación de valores, normas y pensamiento humano. Sin embargo, a pesar de los avances no se ha alcanzado la igualdad y la equidad de género y quedan aún temas pendientes por atender en cada uno de los países, como por ejemplo sobre la diversidad presente en la población, así como la garantía y protección de los derechos humanos. En esa dirección el análisis de estas transformaciones y su incidencia en las relaciones humanas se convierten en un puente para el diseño y desarrollo de acciones gubernamentales que garanticen la igualdad y equidad de género (UNESCO, 2022).

2.4. Enfoque de derechos

La PIEG (2017) establece la siguiente conceptualización:

...el cual se reconoce que independientemente de su género, edad, cultura, nacionalidad o cualquier otra condición, son titulares de toda la gama de derechos inherentes a su condición humana. También plantea que el Estado y la sociedad en general, deben garantizar los espacios, las oportunidades y las condiciones necesarias para que todas las personas desarrollen sus potencialidades y hagan uso pleno de sus derechos ciudadanos. Los derechos son atributos de las personas, por el mero hecho de serlo. (INAMU, 2017, pág. 17).

A pesar de lo anterior se siguen cometiendo actos de discriminación y violación a los derechos humanos por prejuicios vinculados a roles o estereotipos de género socialmente atribuidos como es el caso de las mujeres o la población con identidad de género diverso, lo que limita el reconocimiento, la protección y garantía en el disfrute de estos (INAMU, 2017).

2.5 Indicadores de género

El Ministerio de Educación Pública cuenta con indicadores educativos que permiten tener una noción de las diferentes problemáticas existentes en el sistema educativo. Estos se continúan recolectando según la variable sexo lo que es de utilidad en el caso para comprender la condición que experimentan las mujeres y hombres y las acciones que se desarrollan a favor de la equidad e igualdad. No obstante, aún queda pendiente la definición

de indicadores que abarquen la problemática de género, lo que contribuiría a visibilizar y fomentar la equidad e igualdad de género en la comunidad educativa (Jiménez W., 2021).

En esta dirección cabe preguntarse ¿Qué son los indicadores de género? ¿Por qué son necesarios estos indicadores?, ¿cuál es su relevancia y articulación con las políticas públicas?

Al respecto, la CEPAL indica que los indicadores de género son:

Una representación numérica de hechos que se ubican en el tiempo y el espacio, y desempeñan un papel importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y en su seguimiento para el logro de la plena igualdad entre hombres y mujeres (CEPAL, 2022, pág. s.p.)

Por tal razón, es de suma importancia para el diseño, creación y puesta en práctica de políticas públicas orientadas a la equidad e igualdad de género el establecimiento de mecanismos adecuados para la recolección y producción de información que contengan un enfoque de género y de derechos humanos. Ello mejora las políticas públicas, las hace más precisas, más eficaces e inclusivas (Instituto de la Mujer de Castilla–La Mancha, 2010).

La utilidad de estos indicadores está orientada a comprender las diversas situaciones y el impacto en la vida de las personas y a hacer posible el análisis del género y el fomento de la investigación, además de desarrollar y monitorear distintas acciones a nivel gubernamental o ministerial y a velar por el progreso hacia una sociedad respetuosa y con disfrute pleno e igualitario de los derechos humanos (CEPAL, 2022).

La incorporación de un enfoque de género en la elaboración de indicadores transforma el enfoque tradicional con el que se perciben las condiciones de las personas con respecto a posibles situaciones de desigualdad (Instituto de la Mujer de Castilla–La Mancha, 2010).

Los Indicadores con enfoque de género y de derechos humanos enriquecen el conocimiento sobre la evolución que ha tenido en la vida de las mujeres, de los hombres, de la población de género diverso y de su participación en sociedad, por medio de extraer y visibilizar experiencias, perspectivas, actividades, participación entre otros datos cualitativos o cuantitativos.

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de estudio

El presente trabajo se suscribe dentro de un estudio documental con un alcance descriptivo, el cual consiste en la selección, recopilación y análisis de información, en este caso numérica durante el periodo del 2021 al 2'22, extraída de diferentes fuentes primarias y secundarias tales como: boletines, políticas, normativas, investigaciones, estudios, evaluaciones, informes entre otros (DEIE, 2019). Adicionalmente para enriquecer la reflexión alrededor de la sistematización de indicadores se complementa con entrevistas semiestructuradas a personas encargadas de desarrollar información relacionada con igualdad y equidad de género, dentro y fuera del MEP, ya que se considera un recurso valioso para identificar los puntos débiles, las fortalezas y realimentar el proceso en la formulación de indicadores que permitan dar seguimiento, conocer resultados y a su vez la toma de decisiones.

3.2 Objetivos

Objetivo General

Sistematizar variables, datos e indicadores de género que actualmente utilizan las dependencias del MEP, relacionadas con categorías académicas, sociales, de gestión y administrativas que serán insumos para la construcción de una futura política institucional en igualdad y equidad de género.

Objetivos específicos

1. Identificar las variables, datos e indicadores de género que actualmente se utilizan en el Ministerio de Educación Pública en las áreas académicas, social, de gestión y administrativas.
2. Describir el proceso de definición y construcción de variables, datos e indicadores de género, la utilidad y seguimiento que estos tienen en el MEP y otras instancias externas especializadas.

3. Proponer insumos a partir de los hallazgos encontrados para la elaboración de indicadores de género que sean útiles para la política institucional en desarrollo.

3.3 Dimensiones de análisis

Las dimensiones alrededor de las cuales se ordenan los diferentes indicadores que se logre identificar son las que básicamente corresponden a las actividades internas del Ministerio de Educación Pública comprendidas durante el periodo del 2021 al 2022. Para este fin se considerarán datos, variables y parámetros cuantitativos, así como categorías y criterios cualitativos que permitan articular el accionar del MEP con la futura política institucional en igualdad y equidad de género, de este modo se propone las siguientes:

1. Académicas: todas aquellas referidas a indicadores de rendimiento académico, repitencia, rezago, exclusión, ausentismo, entre otros.
2. Gestión institucional: gestión que favorece la igualdad y la equidad como por ejemplo emisión de pronunciamiento de normativas, resoluciones, ejecución y participación (alcance) de la comunidad educativa en programas o proyectos del MEP para prevenir o erradicar las brechas y desigualdad de género, entre otros emitidas durante el 2021 y 2022.
3. Sociales: se refiere a la dinámica contenida en las relaciones profesor (a)- alumno (a), entre pares, entre las familias. Se considerarán los siguientes aspectos: violencia en CE, denuncias por violencia de género, embarazos y padres adolescentes, entre otros.
- 4.-Administrativas: entendidas como aquellas relacionadas a las condiciones laborales del personal docente y administrativo del MEP, por ejemplo: nombramientos docentes, procesos de formación profesional.

3.4 Sujetos y Fuentes de información

La información se desprende de lo emitido mediante entrevistas a las personas que tienen a cargo repositorios de datos, ya que se considera para esta investigación que el aporte desde la experiencia y conocimiento de estas personas es de vital importancia y resulta de utilidad como punto de referencia en la discusión y construcción de indicadores de equidad e igualdad de género para el MEP.

Los sujetos y fuentes de información son las personas que están directamente relacionadas con la producción de datos y que son funcionarios de las siguientes dependencias del MEP e instituciones externas:

Departamentos a lo interno del MEP

- Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Planificación Institucional (DPI), Dixie Brenes Vega (profesional coordinador en Estadística).
- Departamento de Evaluación de la Calidad, Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad (DGEC), Lilliam Mora (jefa), Yessenia Castro (Asesora).
- Dirección de Programas de Equidad. Pablo García (profesional de PANEA Comedores estudiantiles), Melissa Jiménez Retana (profesional del Plan de Integración), Catherine Picado Sancho (Profesional de Transporte Estudiantil), Adriana León Sorio (Profesional de Programa de Becas de Postsecundaria.)
- Dirección de Recursos Humanos. María Ramírez (jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad y Gestión administrativa y logística)
- Dirección de Vida Estudiantil. Gloria Calvo (subdirectora)
- Dirección de Desarrollo Curricular. Yeimi Quesada (Asesora Nacional de Psicología para III y Educación Diversificada)
- Instituto de Desarrollo Profesional IDP. Carlos Méndez Bonilla (jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación del instituto).

Instituciones externas al MEP, públicas y privadas

- Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Aida Chaves, (directora).
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) Miguel Rojas (profesional Especialista Secretaría Técnica de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres) y la señora Saskia Salas (coordinadora de Área Especializada de Información).
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer. Monserrat Sagot (directora).

Asimismo, la información documental obtenida de medios digitales e impresos como artículos, informes, bases de datos u otros de cada uno de los departamentos del MEP que se consultaron.

3.5 Técnicas e instrumentos

La realización de entrevistas es de gran importancia para comprender el fenómeno en estudio como lo es la igualdad y equidad de género. Esta problemática se captó por medio de una entrevista semiestructurada, la que se aplicó de manera virtual por medio de las plataformas TEAMS y ZOOM, a personas encargadas de producir datos sobre estos temas, dentro y fuera del MEP.

Sumado a lo anterior, se elaboró una matriz operacional tomando en cuenta las distintas dimensiones con sus respectivos hitos conceptuales, lo que facilitó la sistematización y el ordenamiento de la información encontrada, como se detalla a continuación:

Dimensión (académica, de gestión y social)	Indicador	Hito conceptual	Cálculo	Utilidad	Fuente	Observación
-----------------------------------------------------	-----------	--------------------	---------	----------	--------	-------------

3.6 Procesamiento de la información.

El procesamiento de la información obtenida se realizó con Office Excel, con esta aplicación se llevó a cabo tanto el análisis de la información como de las entrevistas y los datos cuantitativos identificados. El uso de Excel facilitó la elaboración de una base de información cuantitativa como cualitativa para su análisis.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS: LOS INDICADORES A ESCALA INSTITUCIONAL

4.1 Variables, datos e indicadores con enfoque de género producidos por diferentes instancias MEP y su proceso de construcción.

El MEP cuenta con una amplia cantidad de información que proviene de diversas dependencias, cada una tiene la responsabilidad de producir datos según las competencias para las que fueron creadas. Al respecto se identifican las siguientes como principales proveedores de información:

- Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Planificación Institucional (DPI).
- Departamento de Evaluación de la Calidad, Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad (DGEC).
- Dirección de Programas de Equidad.
- Dirección de Recursos Humanos.
- Dirección de Vida Estudiantil.
- Dirección de Desarrollo Curricular.
- Instituto de Desarrollo Profesional.

A continuación, se muestra el detalle de la información generada por dichas dependencias relacionadas a la perspectiva de género en el sistema educativo y de acuerdo con los objetivos de investigación sobre el proceso de la definición y construcción de los datos, así como las variables utilizadas según las categorías académicas, de gestión institucional, sociales y administrativas. Con la información recolectada se pretende contribuir al panorama en la producción de datos y que, a su vez, sean insumos en la creación de políticas educativas que fortalezcan la igualdad y equidad de género en los espacios educativos y administrativos.

4.1.1 Departamento de Análisis Estadístico (DAE):

- Proceso en la definición y construcción de variables, datos e indicadores relacionadas a género:

El Departamento de Análisis Estadístico es la principal instancia que recolecta y produce datos de nivel cuantitativo a lo interno del MEP, esta información facilita la

comprensión de la dinámica del sistema educativo de nuestro país y brinda insumos para la toma de decisiones a las autoridades. Estos datos se nutren especialmente por medio de diversos instrumentos, de tipo formulario, que son completados en los centros educativos tanto públicos, subvencionados y privados, según Direcciones Regionales de Educación (DRE), ofertas o servicios educativos, por sexo, entre otras variables.

Para dar seguimiento a la dinámica educativa, así como las acciones que se realizan, cada año se realizan tres censos: al inicio, a mediados y al final del curso lectivo, en los que se envía los documentos a las DRE y estos a su vez lo distribuyen por medio del supervisor del circuito a los directores de centros educativos; los cuales completan el formulario y emiten una declaración jurada con el que garantizan la veracidad de la información. Este proceso puede tardar alrededor de 22 días hasta un mes desde que el formulario se envía desde el DAE hasta que regresa a este mismo departamento con la información completa.

Para responder a la incógnita sobre qué datos, variables o indicadores se producen desde el enfoque de género y están disponibles, se realizó una entrevista a la experta en estadística Dixie Brenes, profesional coordinadora en el DAE, quien mencionó que ese departamento no produce información por género.

La señora Brenes aclara que, si bien se intenta tener un enfoque de género, las estadísticas se generan únicamente por sexo, es decir, según hombre y mujer. Esto se debe a que los datos se recolectan por centro educativo y no por estudiante, además que no se tiene la información o el conocimiento necesario para desagregar datos por género. Otra limitación es que no se tiene la capacidad de espacio en el formulario que se envía a los centros educativos; las series históricas se verían afectadas por nuevas categorías y, por último, se podría presentar un compromiso a la privacidad del estudiantado por ser un tema sensible, esto principalmente con los directores. Adicionalmente no hay lineamientos emitidos por el MEP con respecto a este tema.

El DAE se guía por lineamientos que emite el INEC sobre estadísticas por género, sin embargo, la señora Brenes manifiesta que en la realidad la información solo se

recolecta por sexo (hombre y mujer) ya que el fin es comparar y conocer las brechas existentes entre ambos sexos.

Los datos que se producen en el DAE se recolectan con tres fines: análisis de variables académicas (exclusión, aprobación, reprobación, aplazados, entre otros) que permiten obtener una panorámica de la realidad educativa nacional y tomar decisiones, atender solicitudes de los departamentos en el MEP como la Dirección de Vida Estudiantil, la Unidad para la Promoción de la Igualdad de Género (UPIG), entre otros, y para brindar informes a nivel internacional como el Proyecto MESOAMERICA⁵, también la UNESCO, SEC CICA, INEC, entre otros.

Cuando se solicita al DAE la incorporación de variables, tales como embarazos adolescentes, violencia en sus diferentes manifestaciones, consumo de drogas, entre otros, por lo general existe una revisión conjunta con los departamentos solicitantes, quienes aportan material para la conceptualización de las variables o bien se busca la legislación vigente sobre los temas.

Algunos de los formularios se elaboraron desde hace años y no se revisan de forma periódica a menos que contengan errores de suma o se requieran de alguna actualización ya que, según la señora Brenes, la recolección de esas variables ya está formalizadas, y no se están construyendo nuevos indicadores, sino que se brinda la información para los existentes.

Como se dijo anteriormente, según la señora Brenes se incentiva a que se utilice un enfoque de género y se ha tratado de realizar en años anteriores por el DAE, incluso dicha funcionaria menciona que ha recibido capacitaciones, pero no han sido claras y concretas: existe una falta de información, de mayor capacitación y discusión sobre como traducir este enfoque a una estadística, a un dato numérico.

⁵ “Programa mesoamericano de integración y desarrollo que potencia la complementariedad y la cooperación entre nuestros países (Belice, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana) a fin de ampliar y mejorar sus capacidades y de hacer efectiva la instrumentación de proyectos que redunden en beneficios concretos para nuestras sociedades en materia de infraestructura, interconectividad y desarrollo social” (<http://www.proyectomesoamerica.org>, 2022, s.p.)

En esta misma línea, según la señora Brenes destaca la importancia del enfoque de género en la recolección de datos estadísticos, pero es fundamental el compromiso de las autoridades para un adecuado uso y asertividad en la operacionalización de este enfoque, así como analizar la coherencia entre los datos que se solicitan y lo que está disponible o accesible ya que se pueden crear indicadores, pero si no tienen fundamento ni metodología no será factible su recolección.

Ante esta situación, la señora Brenes manifiesta la importancia de mayor capacitación e información para que exista coherencia evaluativa y fortalecer el seguimiento con respecto a las estrategias y políticas que se crean para la promoción, igualdad y equidad de género que se fomenta en el MEP.

En el DAE, se produce amplia y variada información sobre diversos temas relacionados a la dinámica en los centros educativos y oficinas centrales, el cual se divulga regularmente por medio de boletines o cuadros en Excel que en su mayoría están disponibles en el sitio web del DAE. Esta información incluye tanto de condiciones sociales, desempeño en los procesos de enseñanza y aprendizaje, infraestructura, nombramientos docentes, entre otros.

Esta información es mayoritariamente cuantitativa- descriptiva por lo que no produce información de tipo correlacional y/o causal o explicativa, ya que no está entre sus funciones la realización de este tipo análisis estadístico. Pese a esto, el DAE tiene una gran capacidad en la construcción y recolección de información permitiendo robustecer la data sobre el sistema educativo en general y a nivel de oficinas centrales en cuanto a las condiciones que experimentan los hombres y mujeres para orientar la toma de decisiones.

- Variables, datos e indicadores relacionados a género utilizados en las áreas académicas, social, de gestión y administrativas:

Como se mencionó anteriormente, las variables o los datos que se construyen recolectan y analizan en el DAE se encuentran desagregadas en diversas variables tales como: el sexo (hombre y mujer), nivel educativo, dependencia, dirección regional e instituciones, tipo de dependencia (pública, privada y subvencionada),

entre otras, según sea el tema que estén tratando. Para efectos de este estudio se brindan un compilado de variables o indicadores ligados al tema de sexo según las categorías que se establecieron para este trabajo:

Variables académicas: los datos recolectados por el DAE se desagregan de acuerdo a diversas variables según los ciclos, tales como: Preescolar, I, II y III ciclo, educación diversificada según modalidades de la educación escuelas nocturnas, diurna, técnica, también según sexo, zona, dependencia pública, privada o subvencionada, nivel de enseñanza, por series históricas, programas de alfabetización como CINDEAS (Centros Integrados de Educación de Adultos), IPEC (Institutos Profesionales de Educación Comunitaria), Colegio Nacional Virtual Marco Tulio Salazar, entre otros, según corresponda a las solicitudes de las autoridades.

- Matrícula Inicial, Final, Aprobados, Aplazados, Reprobados.
- Exclusión Intra-Anual.
- Tasas de Escolaridad: Tasa Bruta, Tasa Neta.
- Tasa de Cobertura en el Sistema Educativo.

Adicionalmente se recolectan otras variables relacionadas a los servicios brindados a otras poblaciones como educación especial, educación para adultos, técnica, apoyos educativos, aula edad, entre otros, como se muestra a continuación:

- Matrícula Inicial, distribución porcentual en Educación Especial y con Discapacidad o Condición, Atendidos y no Atendidos en Servicio de Apoyo, por tipo de servicio, atención directa, lugar de atención, sexo, dependencia pública, privada y subvencionada.
- Usuarios en Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), Centros Integrados de Educación de Adultos (CINDEA) según sexo y zona, dependencia pública, privada y subvencionada.
- III Ciclo y Educación Diversificada Técnica Nocturna por año cursado y sexo, según DRE, dependencia pública, privada y subvencionada.
- Aula Integrada: por tipo de aula y sexo, discapacidad y para todas las Dependencias.

- Estudiantes con alguna discapacidad o condición, en "Aulas Regulares", que reciben al menos un servicio de apoyo educativo, por tipo de discapacidad.
- Educación Convencional con Discapacidad/Condición y reciben al menos un Servicio de Apoyo Educativo por nivel y sexo, discapacidad, dependencia Pública
- Alfabetizados por nivel de enseñanza y sexo, zona y tipo de dependencia. Cifras Absolutas y Relativas
- Adecuaciones de Acceso, Adecuaciones Curriculares No Significativas en Educación Preescolar, Escuelas Diurnas (Educación Tradicional), Colegios Diurnos y Nocturnos (Educación Tradicional), según dependencia, sexo y ciclo cursado.
- Aula Edad: Serie Histórica, por nivel cursado y sexo, dependencia pública y privada.
- Colegio Nacional Virtual Marco Tulio Salazar: Serie Histórica, por año cursado y sexo, presencia discapacidad, Dependencia Pública.
- Instituto Profesional de Educación Comunitaria (IPEC), Centro Integrado de Educación de Adultos (CINDEA), Colegio Nacional de Educación a Distancia (CONED), Proyectos de Educación Abierta: serie histórica, por tipo de enseñanza y sexo, dependencia pública
- Serie Histórica de Educación Convencional, por nivel y sexo, dependencia pública, por sexo, según ofertas, tipo de dependencia, edad en años cumplidos.
- Tasa Específica en el Sistema Educativo, por edad simple, según nivel de enseñanza
- Estudiantes Extranjeros (nicaragüenses, refugiados y solicitantes de asilo) por dependencia y sexo, según nivel de enseñanza.
- Graduados como Técnico Medio en diferentes ramas, según sexo DRE, dependencia pública, privada y subvencionada

Esta información enriquece al MEP porque facilita el dar seguimiento a las acciones que promueven al acceso, inserción y permanencia al sistema educativo de aquellos estudiantes que presentan alguna condición especial.

Variables sociales: además de variables académicas también se recolectan datos sobre condiciones sociales relacionados con la forma en como interactúan los estudiantes en los centros educativos, así como presencia de situaciones familiares particulares tales como:

- Casos de violencia extrafamiliar, por tipo de violencia psicológica, sexual, violación sexual, abuso sexual, relación impropia, explotación sexual comercial, acoso y hostigamiento sexual, bullying, cyberbullying, robos, destrucción de materiales, discriminación por xenofobia, discriminación racial, discriminación por orientación sexual, discriminación por identidad de género, otros.
- Casos de trata de personas, por forma de trata.
- Casos de violencia en el noviazgo.
- Casos de violencia en línea, por tipo de violencia.
- Casos de violencia en el centro educativo, según tipo de violencia, por participantes en casos, entre estudiantes o estudiantes y docentes o estudiantes y otro personal del centro educativo.
- Suspensiones por agresión en las instituciones educativas.
- Estudiantes encontrados con armas, por tipo de arma.
- Tipo de armas decomisadas a estudiantes.

Otro tema que se registra es sobre maternidad y paternidad adolescente y datos de exclusión por dicha condición.

- Estudiantes embarazadas, según clasificación de edad y nivel educativo, Dependencia pública, privada y privada-subsidiada, grupo de edad, según edad simple.
- Alumnas menores de edad que son madres.
- Estudiantes que son padres/ estudiantes que son padres menores de edad.
- Estudiantes que abandonaron los estudios por motivo de embarazo, por maternidad o por paternidad.
- Proporción de estudiantes embarazadas menores de edad en colegios.

- Proporción de estudiantes de colegio excluidos por embarazo, maternidad y paternidad.

Adicionalmente se registra datos sobre el consumo de drogas

- Estudiantes que consumen drogas como: barbitúricos, alcohol, benzodiazepinas, derivados del opio, cafeína, cocaína, Crack, Anfetaminas (éxtasis), alucinógenos, marihuana, tabaco, vapean.

Asimismo, sobre condiciones de trabajo infantil y adolescente según horario diurno o nocturno.

- Menores de edad que estudian y trabajan.
- Distribución de menores de edad que estudian y trabajan.
- Menores de edad que abandonaron los estudios por trabajo.
- Distribución de Menores de edad que abandonaron los estudios por trabajo.

Variables gestión institucional:

El MEP cuenta con acciones y estrategias que se desprenden de políticas a nivel nacional y estos a su vez de acuerdos y compromisos internacionales sobre la promoción de la igualdad y equidad de género, de ahí que el DAE recolecte una información relacionada a este tema con respecto a la gestión institucional en cuanto a programas o proyectos sociales. Lo que facilita al ministerio el seguimiento de dichas acciones en cuanto a su implementación, realización de diagnósticos, planes de trabajo y el cumplimiento de los procesos o requisitos establecidos sobre estas acciones.

Cabe señalar que la información que se recolecta es descriptiva, es decir, un conteo de datos por centro educativo, por lo que las estadísticas brindadas no permiten comprender la magnitud en el impacto que estos proyectos o programas sociales tiene sobre las interacciones sociales en los contextos educativos o incluso de qué manera inciden sobre cada estudiante.

Algunos de estos datos que se contabilizan se detallan a continuación:

- Centros educativos que implementan el programa convivir y cuentan con grupo, diagnóstico y plan de convivencia.
- Centros educativos que implementan el programa convivir y protocolos para la prevención y atención de situaciones de violencia.
- Centros educativos que acatan los protocolos para la prevención y atención de situaciones de violencia.
- Casos en que se implementaron protocolos ante situaciones de violencia según protocolos en casos de actuación ante:
 - Bullying.
 - Violencia física, psicológica, sexual, acoso y hostigamiento sexual.
 - Hallazgo, tenencia, consumo y tráfico de drogas hallazgo, tenencia y uso de armas.
 - Bullying contra población LGTB inserta en los centros educativos.
 - Lesiones autoinflingidas y/o riesgo por tentativa de suicidio.
 - Discriminación racial y xenofobia, delito de trata de personas y sus dependientes.
 - Ciberbullying, violencia en línea: corrupción y/o seducción de personas menores de edad.
 - Acoso callejero en espacios públicos.

Variables administrativas:

En el área administrativa, el DAE produce y recolecta datos por sexo con el fin de tener un panorama de la representación según hombres y mujeres en las contrataciones del personal docente, a saber:

- Cantidad y cargo que poseen los funcionarios que atienden los diferentes servicios educativos (preescolar, I y II Ciclos, escuelas nocturnas, III Ciclo y Educación Diversificada Diurna y Nocturna, Educación Especial, IPEC-CINDEA, Colegio Nacional Virtual Marco Tulio Salazar, en cada dentro de enseñanza.

Un dato que el DAE recolecta recientemente es infraestructura educativa relacionada con la atención de las necesidades en cuanto a espacios seguros para el estudiante, tales como:

- La cantidad y estado (buenos) de servicios sanitarios y mingitorios (urinarios).
- La cantidad y estado (buenos) de servicios sanitarios y mingitorios (urinarios) accesibles (ley 7600).
- La cantidad y estado (buenos) de las duchas.

Se extrae información de la cantidad y estado en que se encuentran las salas de lactancia construidas en los centros educativos de III Ciclo y Educación Diversificada diurna, nocturna según DRE, dependencia pública por sexo (hombre y mujer).

4.1.2 Dirección de Recursos Humanos (DRH).

- Proceso en la definición y construcción de variables, datos e indicadores relacionadas a género:

La información que se recolecta en esta dirección es principalmente por sexo, sin embargo, pese a que no hay lineamientos con respecto a incluir perspectiva de género en la producción de datos en la DRH, se ha realizado el ejercicio por iniciativa propia de la dirección y se ha incorporado la variable “intersex”, con el fin de tener un acercamiento a la perspectiva de género y brindar una opción viable donde los usuarios pudieran sentirse identificados; sin embargo, la funcionaria consultada menciona que la mayoría del personal no la marca. La construcción de la variable “intersex” se construyó a partir de consultas en internet y con profesionales de psicología destacados en la DRH y se recolecta hace aproximadamente 5 años.

Cabe señalar que, la información producida en la DRH, no está supeditada a ningún lineamiento, es decir, no existe algún documento por parte del MEP que establezca que se deba recolectar por género, así mismo tampoco se establece que debe haber representación equitativa de hombres y mujeres como requisito para la contratación del personal, ya que esto más bien depende de las personas que participen en los

concursos y está mediada por sus atestados, notas y según la destreza o habilidad que tenga la persona funcionaria para el puesto donde se requiera, por lo que pueden existir puestos donde hay más hombres o más mujeres como por ejemplo educación preescolar, el cual es una carrera donde hay predominancia de mujeres. La Dirección General de Servicio Civil es quien se encarga de otorgar puntaje y realizar las listas de oferentes.

Los instrumentos de recolección de información utilizados son las listas de oferentes, formularios, encuestas de diversos temas como teletrabajo, realizados en el software de administración de encuestas *Google Forms*, sistemas de registro, el sistema Integra2. La actualización de estos datos se realiza diaria, semanal o mensual dependiendo del tema y se presentan informes trimestrales a la directora de la DRH; señora Yaxinia Díaz Mendoza, donde se brinda la composición de la población por sexo según los diversos temas que competen a esta dirección.

- Variables, datos e indicadores relacionados a género utilizados en las áreas académicas, social, de gestión y administrativas:

En los diferentes departamentos que integran esta dirección se recolectan datos únicamente sobre variables administrativas relacionadas a la condición laboral del personal del título I como del título II. Los temas que atienden son reubicaciones, prestaciones pagadas, denuncias (referentes a gestiones disciplinarias), pensiones, ascensos, prorrogas por continuidad de nombramientos interinos o nombramientos en propiedad y más recientemente información sobre el teletrabajo solicitado por el Ministerio de Trabajo a raíz de la pandemia Sars Covid 2.

4.1.3 Dirección de Programas de Equidad (DPE)

- Proceso en la definición y construcción de variables, datos e indicadores relacionadas a género:

Los registros que en esta dirección se recolectan surgen como una necesidad y obligatoriedad de carácter legal (directriz emitida por la jefatura de esta dirección, sin embargo, la funcionaria consultada no recordaba cuál) con el fin de tener

estadísticas de la cantidad de personas usuarias y que requieren de estos servicios así también para la asignación de los recursos necesarios para que se den eficazmente. Además, para elaborar informes de seguimiento o rendición de cuentas a las distintas instancias que lo solicitan como lo es la Defensoría de los Habitantes, la Contraloría General de la República, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), entre otros.

De igual forma que en la DRH los distintos servicios que ofrecen la DPE se otorgan sin distinción por lo que el sexo no es una variable para tomar en cuenta para el otorgamiento de dichos servicios. La recolección por sexo tiene la función de contabilizar el alcance de los servicios por hombres o por mujeres, así como también, para promover, fortalecer, crear o replantear los programas o políticas sociales.

La recolección de esta información se realiza por medio de formularios en línea o impresos que son proporcionados a los usuarios por medio del centro educativo, repositorios de información en los servidores, bases de datos Fondo Nacional de Becas de Solidaridad Social (FONABE). La actualización es variada por ejemplo en el caso de transporte estudiantil se realiza cada mes y medio a dos meses, becas se actualiza en febrero y se mantiene hasta que el usuario incumpla con alguno de los lineamientos. El programa de integración se realiza por medio de la junta de educación para otorgar el beneficio.

- Variables, datos e indicadores relacionados a género utilizados en las áreas académicas, social, de gestión y administrativas:

Esta dirección se encarga de administrar y mantener un registro sobre variables de gestión institucional, es decir, de los diferentes programas sociales con los que el MEP favorecer el acceso y la permanencia de los estudiantes de bajos recursos económicos, como lo son: alimentación, nutrición, transporte estudiantil, becas y el programa de integración⁶. Es importante señalar que algunos de estos datos no se

⁶ Gestiona las solicitudes de productos de apoyo (ayudas técnicas) a personas estudiantes que presentan condición discapacidad, matriculadas en las diferentes ofertas, servicios y modalidades de la educación pública costarricense (<https://www.mep.go.cr>, 2022).

recolectan por sexo o género, tal es el caso de los comedores estudiantiles quienes registran según cantidad de beneficiarios y por centro educativo y se alimenta según información de la DAE, por lo que no establecen alguna diferenciación.

Otros temas como el Programa de Becas de Postsecundaria y Programa de Integración se contabilizan por sexo-hombre y mujer- no por género y en transporte estudiantil se brindan tres opciones masculino, femenino y trans. Como se menciona anteriormente esta iniciativa se da por instrucción mediante una directriz de la jefatura de esta dirección. En este caso la persona estudiante tiene inicialmente dos opciones por sexo y adicional otra donde se presentan estas otras 3 categorías.

4.1.4. Dirección de Vida Estudiantil

- Proceso en la definición y construcción de variables, datos e indicadores relacionadas a género:

La participación del estudiantado en los diferentes programas y proyectos que se tienen a cargo se registra por sexo y género, es decir hombre, mujer, así como por la categoría “transexual” o “intersex”. Se actualiza constantemente, es decir, al menos de una y hasta tres veces al año dependiendo del programa o proyecto y se recolecta por medio de *Access*, *Excel*, *Google Forms*, y la plataforma de juegos estudiantiles las cuales se articulan con los datos del Tribunal Supremo de Elecciones para verificar la identidad de la persona estudiante.

Este proceso de registro se ha tabulado desde hace tres o cuatro años con el fin de brindar informes sobre las personas beneficiadas a las comisiones u organizaciones internacionales o bien a la UPIG en el MEP y así tener un panorama desagregado sobre la participación estudiantil y promover la toma de decisiones sobre las acciones pertinentes a favor de la igualdad y equidad en el estudiantado, también se divulga información a través de campañas y boletines.

Adicionalmente a estos proyectos o programas enfocados al estudiantado se realizan trabajos de concientización y sensibilización a través de capacitaciones al personal docente y administrativo.

- Variables, datos e indicadores relacionados a género utilizados en las áreas académicas, social, de gestión y administrativas:

Esta dirección está conformada por los departamentos de Participación Estudiantil, Salud y Ambiente, Convivencia Estudiantil y Orientación Educativa y Vocacional y tiene a cargo una serie de acciones relacionado a variables sociales y de gestión institucional y cuyo enfoque es desde los derechos humanos tales como: Programa Convivir, Procesos Electorales Estudiantiles, Ruta de Museos, Érase una vez, Juegos Deportivos Estudiantiles, Festival de las artes, programas sobre sexualidad, diversidad, masculinidades y de género, entre otros, con los que se pretende impactar de manera positiva las dinámicas sociales en los centros educativos y que contribuyan a la permanencia y a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

4.1.5 Dirección de Desarrollo Curricular

En esta dirección no se desarrollan actividades de investigación que generen indicadores de género o sexo, sino que se trabajan a través de los contenidos en los programas de estudio.

De esta forma el contenido que se trabaja en los programas de estudio es desde un enfoque de género y de derechos humanos, así como otros temas sobre interculturalidad, generacional contextual (cambios culturales para garantizar la igualdad de derechos), educación inclusiva y diversidades, nuevas masculinidades, feminidades, reconocimiento de manifestaciones de violencia, sexualidad, derechos reproductivos entre otros.

Estos temas se trabajan en conjunto con la Dirección de Vida Estudiantil y el IDP para ofrecer cursos de efectividad y sexualidad desde el enfoque de derechos humanos para docentes de psicología y ciencias.

4.1.6. Dirección de Evaluación y Gestión de la Calidad.

- Proceso en la definición y construcción de variables, datos e indicadores relacionadas a género:

El tema de género en esta dirección no se ha operacionalizado, sin embargo, cabe señalar que, cuentan con un estudio sobre el comportamiento diferencial del ITEM (DIF)⁷ y se utiliza para determinar si un ítem desde su conceptualización favorece o perjudica a la población a la que se le aplica la prueba, en este caso diferencias entre hombres y mujeres y a partir de los resultados se toman decisiones sobre cada ítem en una prueba. El contar con esta herramienta permite identificar diferencias estadísticas entre los ítems y la población a quien les van a aplicar las pruebas; pero cabe aclarar que se evidencia que esa diferencia puede ser multicausal, por tanto y por las funciones que tiene a cargo esta dirección no es posible identificar los factores que están más relacionados a las razones antropológicas y por tanto se requieren estudios cualitativos que brinden información más allá del número.

El cálculo del DIF se realiza desde el 2010 y no se elabora de forma frecuente, mientras que los de rendimiento académico llevan más de 30 años en recolectarse. Cabe aclarar que los datos que se recolectan no son de todos los niveles sino de algunos, por ejemplo, pruebas diagnósticas se realizan para quinto y décimo año, las de bachillerato se aplicaban en undécimo. Adicionalmente al cálculo del DIF se realiza también un modelo Rasch⁸.

⁷ “La existencia de funcionamiento diferencial del ítem (DIF) indica que sujetos que tienen igual grado de habilidad presentan diferente probabilidad de responder correctamente a un ítem, lo que se relaciona con el sesgo, es decir, favorecer a un grupo sobre otro en la evaluación” (F. Morales y M. Santelices, 2016, p. 1). “La existencia de DIF es un antecedente relevante e indicativo de la posible existencia de sesgo. El sesgo es un “error sistemático originado por deficiencias en el test o en el modo en que éste es usado, que produce una distorsión en el significado de las puntuaciones y que adultera la interpretación propuesta” (Elosúa, 2003, p. 316 citado en F. Morales y M. Santelices, 2016, p.146).

⁸ El modelo de Rasch es un recurso para analizar la calidad técnica de ítems que forman parte de una prueba... Su fórmula matemática relaciona la probabilidad de responder el ítem correctamente, la diferencia entre el nivel en el constructo o atributo del individuo y la dificultad del ítem (Rasch, 1960 citado en Estado de la Nación, 2012, p. 4)

A pesar de que en esta instancia no se ha incorporado el tema de género, se reconoce que existe una nueva generación que se declara no binario, es decir, que no se percibe totalmente masculino o femenino, por esta razón se está pensando cómo introducirlo; sin embargo, existe la limitación de no ser factible realizar estudios DIF desde una variable tan amplia como lo es género y además que en esta dirección se atiende una población que va desde edades tempranas hasta adultos mayores y son poblaciones sensibles donde aún hay un conservadurismo en el tema, por tanto se requiere de otros estudios psicométricos.

- Variables, datos e indicadores relacionados a género utilizados en las áreas académicas, social, de gestión y administrativas:

En esta dirección hay dos departamentos uno que se encarga de pruebas nacionales y otro que evalúa la calidad de acuerdo con un Modelo de Evaluación de la Calidad de la Educación Costarricense (MECEC). En esta dirección se producen datos relacionadas a variables académicas y en esta dirección no hay un indicador específico sobre perspectiva de género, sino que los datos se desagregan por sexo. Este se calcula para los datos de rendimiento académico en las diferentes ofertas educativas y por asignaturas.

4.1.7. Instituto de Desarrollo Profesional (IDP). Departamento de Seguimiento y Evaluación del instituto.

- Proceso en la definición y construcción de variables, datos e indicadores relacionadas a género:

Es importante señalar, que esta institución responde a las directrices emitidas por la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), donde se solicita información sobre los procesos de capacitación según hombres y mujeres. A pesar de que en la DGSC se cuenta con una instancia que vela por este tema, llamada Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) donde se incluyeron unas plantillas para recolectar por género, el dato por ahora solo se produce por sexo. Por lo general la información se actualiza cada vez que haya cursos y se generan informes trimestrales que se brindan al CECADES.

- Variables, datos e indicadores relacionados a género utilizados en las áreas académicas, social, de gestión y administrativas:

En esta instancia no se producen indicadores con perspectiva de género, sino que los datos son desagregados por sexo, es decir, cuántos hombres o mujeres matricularon y aprobaron un curso en determinado periodo. Las razones es que la capacitación que se brinda no se da diferenciada por género, además que los datos se hacen por nombre y de cada participante.

4.2. Limitaciones en la creación y uso de indicadores con perspectiva de género.

A continuación, se brindan algunos factores que limitan la producción y uso de indicadores de género y que fueron expresadas en las entrevistas realizadas por las instancias a lo interno del MEP:

Cuadro 2. Factores que limitan la elaboración y producción de indicadores con perspectiva de género. Según dependencias del MEP consultadas.

informante	Factores que limitan
Dirección de Recursos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Se percibe una cultura conservadora en cuanto a la amplia gama de diversidad personal o bien hay miedo para expresarlo. • Poca capacitación. La que se les impartió fue de sensibilización.
Dirección de Programas de Equidad	<ul style="list-style-type: none"> • No hay claridad sobre cómo operacionalizar las opciones de género ni hacia dónde va la política de género que se quiere formular, ni tampoco lo que se espera que se haga desde esta Dirección al respecto.
Dirección de Desarrollo Curricular	<ul style="list-style-type: none"> • No se ha logrado que, en asignaturas como matemáticas, español y otras se trabaje desde el enfoque de género. • Docentes y centro educativo aún no saben cómo abordar o implementar el enfoque de género. Consideran que debería alcanzar a todas las asignaturas de educación y no solo a las de orientación o psicología. Que los docentes tengan

	la preparación básica para darles acompañamiento al estudiante.
Dirección de Gestión y Evaluación de la calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de recurso humano suficiente, no se cuenta por ejemplo con profesionales en estadística. • No se le ha dado la importancia a las instancias que realizan investigación para dar capacitación en temas de investigación. La que han logrado conseguir ha sido con sus propios medios. • Hay desarticulación entre las instancias con respecto a la información, por lo que no se puede complementar con otros departamentos que realizan investigación.
Instituto de Desarrollo Profesional. Departamento de Seguimiento y Evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Datos para el registro de los participantes a los cursos se realizan por medio del sistema Integra2 y esta herramienta no tiene género sino sexo, por lo que tratar de operacionalizar esta variable se dificulta si el sistema de registro Integra2 no lo incluye. • A la fecha no existe una directriz donde indique a las dependencias que es un tema que tienen que abordar.
Dirección de Vida Estudiantil	<ul style="list-style-type: none"> • En esta dirección no han tenido limitaciones ni restricciones pues han contado con el apoyo y se han realizado indicadores que componen el plan operativo sobre equidad de género.
Departamento de Análisis Estadístico	<ul style="list-style-type: none"> • Falta información y capacitación sobre lo que es y la importancia de la perspectiva de género, y para ello se requiere del compromiso de las autoridades.

Fuente: DEIE, 2022

Como se muestra en el cuadro anterior, los factores que limitan la producción y uso de indicadores con perspectiva de género están determinados por la falta de claridad y conocimiento de la política de equidad e igualdad de género que el MEP busca implementar. Ello se traduce en no saber cómo llevar a cabo esta reflexión a escala institucional y luego alrededor de la importancia de la producción de datos con perspectiva de género y de la manera de operacionalizar las variables relativas a género desde la especificidad y competencia de cada dependencia o

departamento institucional. Tampoco hay una directriz específica que les establezca dicha tarea. La Dirección de Vida Estudiantil es, quizá, quien ha abordado a esta temática, pero se debe a que se encuentra entre sus funciones.

De acuerdo con lo expresado por los informantes, destacan otros desafíos que están vinculados a las limitaciones en los sistemas de información para la recolección y producción de datos y a la clarificación del fin y objetivo de para qué o para cuáles variables es relevante producir datos por género.

Los entrevistados de la Dirección de Programas de Equidad consideran que es importante priorizar cuáles datos, y que su uso sea efectivo y relevante, según el objetivo, que se les quiere dar. Otro aspecto, mencionado por la DVE, es el contenido presupuestario para realizar mayores estudios, así como también para procesos de capacitación y sensibilización del tema lo que facilitaría hacer acciones afirmativas para la igualdad y equidad.

En el caso de la DRH en relación con la contratación de personal, la mayoría de las personas entrevistadas expresó que los servicios que se brindan no diferencian por sexo; así, por ejemplo, el proceso de contratación es el mismo para todos y está disponible para los que deseen calificar.

En esta misma línea, lo expresa el representante del IDP. Los cursos de capacitación docente están enfocados para personas docentes independientemente del sexo, pero, por ejemplo, en un curso enfocado a educación preescolar es probable que haya una mayoría de mujeres, dado que en este nivel educativo las personas que califican en esos puestos son principalmente mujeres. Se debe considerar que los cursos se construyen de manera general para toda la población y de acuerdo con una necesidad, entonces es difícil para esta entidad hablar de un tema de género pues depende de las personas contratadas que acceden a los cursos.

Una opinión similar tiene el resto de personal entrevistado tanto de DPE, DVE, DEGC con respecto a que el género o sexo no es determinante o un factor mediador para gestionar y otorgar el beneficio, brindar un determinado servicio o bien para la contratación en un puesto.

Para complementar el análisis para este estudio, se entrevistó a personas de instancias fuera del MEP que tienen una experiencia en relación con indicadores de género. Ello para brindar su aporte al MEP desde su conocimiento en este tema.

Estos informantes provienen de las siguientes instituciones:

- Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Aida Chaves, directora.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) Miguel Rojas, Profesional Especialista Secretaría Técnica de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y la señora Saskia Salas, Coordinadora de Área Especializada de Información.
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer. Monserrat Sagot, directora.

En palabras de la señora Aida Chaves, un factor que limita para generar y producir indicadores de género es que no existe interés de las autoridades, y, no se planifican acciones específicas en las políticas o en los planes de acción; adicionalmente, no se cuenta con presupuesto ni personal idóneo y especializado (por ejemplo, estadísticos) para su ejecución, procesamiento y análisis de datos.

Por su parte, el personal del INAMU, opina de igual manera que doña Aida Chaves. Consideran que la limitación es económica y de burocracia, lo que no permite el avance de procesos de investigación así mismo falta voluntad política. También, se considera que hay instituciones que presentan una resistencia a la producción de datos de género, y desagregarlos por sexo. En el caso de otras como el MEP, sí muestran un avance al respecto. Funcionarios de esta institución destacan que a medida que los estudios se complejizan a raíz de la realidad en que vivimos lo ideal

es que al menos se tenga lo mínimo que es desagregar datos por sexo, pero se requiere de abordajes interseccionales.

Para la Doctora Monserrat Sagot la desigualdad de género no es el resultado de la creación de políticas o falta de compromiso sino es un problema estructural, es decir, constitutivo de una sociedad patriarcal, por lo que el estado debería cambiar su conformación política, su estructura e ideología para promover una sociedad más igualitaria. En este sentido mientras se esté en un contexto de profunda desigualdad, las medidas o reformas que se hagan al interior de las instituciones van a tener un impacto limitado en la promoción de la justicia, la equidad y la igualdad entre las personas.

4.3. Indicadores de género. Discusión.

El contar con sistemas de información es imprescindible para dar seguimiento al avance y al impacto que tienen las políticas, proyectos y programas y sus respectivas acciones sobre la igualdad, equidad de género y que, además ratifican el compromiso que se tiene a nivel internacional en cuanto a estos temas. En este sentido, según el objetivo H.3 incluido en el Plan de Acción de Beijing desprendida de la IV Conferencia Mundial de 1995 sobre las mujeres, así como en la convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en la convención Interamericana para prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención Belém do Pará”, establece lo siguiente: “Preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosada por sexo” (INEC, 2018).

Al respecto, las diferentes entidades consultadas para este estudio responden a dicho objetivo al producir información desagregada por sexo como requisito básico de los sistemas de información, lo cual permite obtener un primer acercamiento a las diferentes situaciones y contextos educativos, laborales y sociales que enfrentan tanto hombres como mujeres. Estos datos resultan de gran utilidad, pues arrojan luz sobre el camino recorrido y es materia prima para orientar el que se debe seguir

para la realización de más análisis y estudios, así como la creación de intervenciones y acciones traducidas en políticas, proyectos o programas que contribuyan a robustecer la igualdad y equidad en el sector que compete al MEP.

Contar con estadísticas desagregadas por sexo constituye el punto de partida para alcanzar una primera noción con respecto a la distancia en términos cuantitativos, de la situación en la que se encuentran las mujeres y hombres en un tema y tiempo determinado; sin embargo, son insuficientes para caracterizar la dinámica del fenómeno de la igualdad y equidad de género, ya que estos no logran un nivel de profundización y discusión mayor en torno al enfoque de género que no solo permita identificar o visibilizar las razones del porqué o dónde se dan las brechas o la desigualdad para atenderlas y brindarles solución sino además que contextualice los indicadores que se puedan producir.

En este sentido, se requiere la incorporación de un enfoque de género, así como de derechos humanos en dichos mecanismos o herramientas de medición; ambos fundamentales para entender y llevar a cabo una reflexión crítica sobre la complejidad del fenómeno que afecta tanto a mujeres y a hombres, y así disminuir o erradicar la inequidad y la injusticia. En este punto cabe aclarar que elaborar estadísticas por sexo no es lo mismo que tener datos con perspectiva de género, ya que no solo es un conteo de datos, sino que deben contener una aproximación teórica y metodológica sobre este enfoque y que permita fundamentar y reflejar la ontología de las diferencias que se desprenden de las vivencias en el contexto educativo tanto de hombres como de mujeres (Guzmán J., 2017).

Por tanto, la implementación de una sistematización de datos con enfoque de género constituye un insumo potencial y de gran importancia para la elaboración de la política de equidad e igualdad de género por la incidencia que tiene en el reconocimiento y visibilizarían de las diferentes problemáticas, así como la verificación de resultados, estimación de progresos, evaluación de resultados, asignación de los recursos necesarios, entre otros para orientar la toma de decisiones en beneficio del alcance de los objetivos establecidos (Guzmán J. 2017).

Lo anterior tiene una fundamentación legal, como se ha citado al inicio de este apartado y se detalla a continuación:

- Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante”.
- Lineamientos Técnicos y Metodológicos para la Planificación, Programación Presupuestaria, Seguimiento y la Evaluación Estratégica en el Sector Público de abril del 2015 emitidos por MIDEPLAN
- “Normas Técnicas sobre Presupuesto Público N-1- 2012-DC-DFOE” de la Contraloría General de la República en el punto 2.2.10 sobre la perspectiva de género en el presupuesto institucional y el proceso presupuestario.
- Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres No. 7801 de 1998.
- Ley de Creación del Sistema de Estadística Nacional No. 7839 de 1998.
- Ley de Promoción Social de la Igualdad de la Mujer No.7142.
- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género y sus respectivos planes de acción, planes nacionales de atención y prevención de la violencia contra las mujeres, al Programa Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de la Mujer (Convención Belem Do Pará) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre otros (INEC, 2018)

En dichos documentos, se insta a las instituciones y sus departamentos para que incorporen la perspectiva de género tanto en sus presupuestos como en la planificación, para que se logre orientar y promover políticas públicas con las que se garantice la igualdad de condiciones, oportunidades y el goce pleno de los derechos para toda la población, así como también promover mayor producción de estudios y estadísticas con dicha perspectiva, sin embargo desde las dependencias del MEP consultadas en este estudio esa discusión y reflexión ha sido poca o nula.

Dada la importancia y utilidad de estas herramientas, surge la interrogante sobre los datos que se generan en el MEP sobre el avance de la incorporación de la perspectiva de género en la producción de datos. Si bien el MEP posee un sistema robusto en la recolección de información por sexo lo cual ha sido de gran utilidad

para responder a las necesidades de información con el que cual dar seguimiento y realizar los ajustes necesarios en los temas que se abordan, en algunas de las dependencias consultadas, por ejemplo el DAE, DEGC, IDP, DPE no se ha logrado operacionalizar el concepto *perspectiva de género*, esto por cuanto, de acuerdo a las funciones que poseen, se percibe que desarrollar datos por sexo es suficiente para evidenciar la inequidad existente en el sistema educativo.

Esta visión está relacionada no solo con una falta de claridad o conocimiento con respecto a las directrices sino también al objetivo, en cuanto a la posición del MEP, de cómo se quiere abordar el tema de género en los diferentes campos de acción y competencias de cada departamento o dirección, tampoco se ha percibido como una necesidad, pues, en palabras expresadas por los informantes este no es un factor mediador para gestionar u otorgar beneficios o para la contratación de personal, por ejemplo, de la DRH, DEGC, DPE, Departamento de Seguimiento y Evaluación del IDP.

En relación con lo anterior, los diferentes departamentos consultados señalan medidas que facilitarían los procesos para la incorporación de la perspectiva de género en los datos que se producen, a continuación, se brinda un listado:

Cuadro 3. Medidas que facilitarían los procesos de elaboración y recolección de datos con perspectiva de género, según opinión de los representantes de las dependencias consultadas en este estudio.

Dependencia	Aspectos
Dirección de Recursos Humanos	Que se dé a conocer qué y también el camino que se quiere con la política y se reconozca que la igualdad es importante. Que el MEP sea ejemplo fomentando la equidad en los puestos de confianza, que es donde se percibe mayores brechas.
Dirección de Programas de Equidad	Producir más información sobre lo que requiere, a futuro, para ir planificando e identificar la utilidad de dicha información y

	<p>su realimentación en el quehacer desde la Dirección de Programas de Equidad.</p>
<p>Dirección de Vida Estudiantil</p>	<p>Unificar criterios de producción de información y se favorezca la articulación entre los departamentos. Empezar acciones afirmativas, capacitaciones y sensibilización sobre el enfoque de derechos humanos y de género. Generar espacios de comunicación que permitan el conocimiento de las diferentes instancias y población estudiantil para la elaboración del tema.</p>
<p>Dirección de Evaluación y Gestión de la Calidad</p>	<p>Unificar/consolidar la información que se genera en las diferentes instancias. Nombrar el personal de acuerdo con criterios de equidad e igualdad de género del personal con jefatura y demás jerarquías y también en los educativos, favoreciendo la concientización de la población estudiantil y docente.</p>
<p>Instituto de Desarrollo Profesional</p>	<p>Lineamientos claros de producción de datos sobre los resultados de la implementación del enfoque de género en los procesos de capacitación, Si se va a incluir esta perspectiva, dar capacitación sobre cuál es el dato que se debe recolectar. Adicionalmente, se debe destinar una partida presupuestaria para este fin y, por último, verificar el porcentaje de puestos de jefatura para buscar la igualdad.</p>

<p>Departamento de Análisis Estadístico</p>	<p>Desarrollar procesos de capacitación que subsanen la falta información respecto del enfoque de género, visibilizando la importancia de hablar de la importancia de la perspectiva de género. Se reconoce que la mayoría de las personas funcionarias no saben que es. Que haya compromiso de las autoridades para ese fin.</p>
----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: DEIE, 2022.

Sumado a lo anterior se brinda el aporte dado por las entidades externas al MEP en cuanto a este tema. Desde el INEC se menciona que se requiere de nuevos indicadores que vayan más allá de los tradicionales y que además sean recolectados, analizados y divulgados de manera oportuna.

En específico al MEP se le sugiere que se creen indicadores con perspectiva de género vinculados a la evaluación de la calidad educativa y también en relación con problemáticas específicas como por ejemplo la problemática del bullying, generando información respecto de quienes son los participantes de acciones, de a quienes se violenta más y qué edades tienen los protagonistas de esos fenómenos, entre otras variables.

Por su parte, desde el INAMU, se reafirma lo mencionado también por las instancias consultadas en este estudio con respecto a identificar cuáles son las preguntas que el MEP quiere hacerse con respecto al tema de género y que se vayan dando pasos para ir incorporando esa perspectiva. El MEP cuenta con un camino recorrido, posee información valiosa y amplia pero no se potencializa para sacar mayor provecho e impactar e impulsar la transversalización de la perspectiva de género. Para este fin, es necesario que se dé una capacitación y sensibilización del personal de forma que entiendan el sentido, la utilidad y la importancia de contar con indicadores en perspectiva de género.

En otras palabras, a nivel de ministerio y según las funciones y los objetivos que desempeñan los diferentes departamentos consultados es imprescindible la

identificación de los temas o en qué problemas se requiere de indicadores con perspectiva de género, para esto también se debe tomar en cuenta dónde se producen situaciones de inequidad para visibilizarlas y profundizar en la forma en que experimentan la realidad tanto los hombres como las mujeres en los contextos educativos, sociales o laborales.

Sumado a lo anterior, los datos que se recolectan son mayoritariamente cuantitativos descriptivos, no habiéndose incursionado a nivel de ministerio en información de tipo correlacional o explicativa. Esta podría mejorar la profundidad requerida con respecto a las brechas de género: es decir, no se ha logrado realizar estudios que permitan tener un panorama de los distintos comportamientos del fenómeno, que ayuden a generar hipótesis relacionados a diferentes variables que contribuyan, en menor o mayor medida, a la comprensión de las brechas de género, por ejemplo: influencia de un currículo oculto en las brechas de género.

Posteriormente, se requiere de la discusión articulada y consensuada entre los diferentes departamentos donde lidere la UPIG para la elaboración asertiva y pertinente en el diseño, producción, uso y acceso de datos con perspectiva de género traducida en brindar más información, en lineamientos claros para el mejoramiento y fortalecimiento del sistema de información del MEP en este tema.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Los diferentes departamentos y dependencias del ministerio poseen una gran capacidad de producción de datos de calidad en temas como: dinámica educativa, condiciones en las que se desarrolla el proceso enseñanza-aprendizaje, servicios que se brindan a la población, rendimiento académico, entre otros. Asimismo, el ministerio desarrolla una gran cantidad de acciones de prevención de la violencia, la promoción de la igualdad y equidad, las cuales también registra y son punto de partida para el seguimiento y la evaluación; sin embargo, la producción de indicadores de género es limitada y circunscrita al sexo (hombre y mujer).
- Se recalca entre los informantes que la variable sexo o género no es una condición determinante para que se otorgue un beneficio, un servicio o se dé una contratación; sin embargo, se resalta una perspectiva que en los puestos de confianza de las jerarquías del MEP sí puede existir una brecha entre hombres y mujeres contratados, por lo que la población en consulta propone la revisión de estos puestos para que exista mayor equidad.
- En la mayoría de los departamentos consultados, la producción de indicadores con perspectiva de género no se ha realizado o se ha hecho de manera parcial, ya que las estadísticas que se recolectan han sido por sexo, lo que es congruente con lo que a nivel de legal e internacional según los documentos citados en este informe, se espera y constituye un primer paso en la elaboración de un sistema de indicadores con dicha perspectiva. Sin embargo, aún adeuda la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, recolección y producción de un sistema de información.
- La diversa información con la que se cuenta está actualizada, ya que por lo general se realiza de manera periódica una o varias veces al año.
- No se ha llevado a cabo una reflexión y discusión profunda sobre la importancia del tema de información con perspectiva de género y su uso,

pese a esto hay anuencia a incorporarlo en sus funciones si así el MEP se lo emite como lineamiento.

- No se tiene un conocimiento amplio y claridad, con respecto a la importancia de contar con datos con perspectiva de género, esto por cuanto se considera entre la población consultada que desagregar los datos por sexo es suficiente para evidenciar las brechas que existen entre hombres y mujeres, ya que el fin es contar con la cantidad de personas usuarias o beneficiaras o para la contratación de personal a fin de obtener información para el seguimiento y rendición de cuentas a las instancias que lo requieran.
- Se reconoce la importancia de un enfoque de género en la producción de información y se ha realizado el esfuerzo por parte de algunas instancias para incluir al menos una opción con la que pretenden aproximarse y en la que los usuarios pudieran sentirse identificados. Estos esfuerzos como en el caso de DRH han surgido principalmente por iniciativa propia y con ayuda de profesionales de psicología e internet. En el caso del Departamento de Transporte Estudiantil en la DPE por instrucción de la jefatura.
- La variable que se ha utilizado e incluido en los formularios de algunos departamentos es “intersex” o “transexual”, la cual es insuficiente para reflejar la diversidad que existe en el sistema educativo y evidenciar las situaciones donde se presenta la inequidad y desigualdad. Por otro lado, el MEP no tiene una definición específica con respecto a género como variable de recolección de datos que contenga elementos socioculturales y personales.
- Se manifiestan limitaciones en el proceso de elaborar datos por género tales como: el tipo de información que se recolecta es por centro educativo o por nombre de estudiante o funcionario, no se tiene el conocimiento o la capacitación para operacionalizar la variable género, no se tienen lineamientos claros con respecto a que las dependencias tengan que implementarlo dentro de sus funciones, no se tiene claridad con respecto a la finalidad o el objetivo dentro del MEP en la recolección de datos por género, falta compromiso o voluntad política de las autoridades y los sistemas de información no incluyen esas variables tal es el caso de Integra2;

por último, se percibe que es un tema sensible para transmitir a la población ya que existe un conservadurismo entre la comunidad educativa.

- La información que se produce a lo interno del MEP, si bien provee un panorama cuantitativo de las diferencias entre hombres y mujeres en determinados temas, no se profundiza en ellos, por ejemplo, no se producen estudios que contengan datos de correlacionales o explicativos que permitan dar cuenta del grado de relación o asociación que existe entre las variables implicadas en un fenómeno, como por ejemplo, la manera en que impactan las diferentes acciones que implementa el MEP en las brechas existentes en el sistema educativo o lo expresado por funcionarios de DEGC quienes resaltan la necesidad de identificar información que complemente la estadística.
- La información recolectada presenta un vacío en temas en los que no se logra recolectar datos que abarquen toda la población, por ejemplo, en el caso de la DEGC se recolectan ciertos niveles educativos o bien para los que hagan uso de algún servicio, por lo que no se tiene un panorama general de toda la población tanto de las personas estudiantes o funcionarias docentes o administrativas.
- Hay una desarticulación institucional en la producción y recolección de la información, es decir, hay poca comunicación entre las instancias que ayuden a unificar criterios, complementar y transversalizar la información que se produce en cada uno.
- Se percibe entre los informantes una restricción presupuestaria para la capacitación, la divulgación de información, la realización de estudios que permitan la profundización del fenómeno sobre brechas de género, así como para contratar el recurso humano necesario por ejemplo estadísticos o capacitadores entre otros. Todo lo anterior, facilitaría la comprensión y sensibilización sobre la utilidad, el objetivo y la importancia de contar con indicadores de género.

5.2. Recomendaciones

Despacho de la Ministra de Educación Pública

- Identificar las prioridades según la agenda política, los compromisos internacionales adquiridos y las propias que el MEP tenga en relación con el fortalecimiento de la igualdad y equidad de género y a la creación de un sistema de información que incluya indicadores con perspectiva de género en el sistema educativo y administrativo.
- Promover la creación de acciones que contribuyan a visibilizar las inequidades de género, así como para la planificación en el diseño y fortalecimiento de fuentes de información en las dependencias del MEP, que contribuyan a visibilizar las brechas de género y potencializar la investigación para enriquecer las acciones, programas y políticas en favor de mejorar la igualdad y equidad en el sector educativo y administrativo.
- Emitir y divulgar lineamientos o normativas articuladas con las políticas existentes PIEG 2018-2030, PLANOVI 2017-2032 y cuando el MEP haya concluido la propia, para que fundamenten y se lleven a cabo procesos para la elaboración, la recolección y uso de información con perspectiva de género, asimismo para la planificación de investigaciones con las que se logre identificar y profundizar en el tema.

Unidad para la Promoción e Igualdad de Género (UPIG)

- Oficializar y promover la implementación de una Política Institucional en Igualdad y Equidad de Género del MEP como marco conceptual y legal para la fundamentación en la creación planes de acción que contribuyan a dar seguimiento y fortalecer la igualdad y la equidad, propiciar la investigación, promover la creación y uso de indicadores o datos con perspectiva de género en el sistema educativo.
- Dicha política debe ser divulgada por medio de capacitaciones y campañas a la comunidad educativa para el conocimiento y

comprensión de la importancia de este tema. Así mismo debe velar por su seguimiento mediante mecanismos de evaluación que permitan medir sus resultados e impacto en el tiempo.

- Es necesario que la UPIG determine las áreas prioritarias donde se requiera de datos con perspectiva de género y que tengan coherencia con las políticas existentes, que fomenten la reflexión, la planificación y operacionalización adecuada de esta categoría; con el fin de contribuir a robustecer la información que oriente el camino que desde el MEP se debe seguir para lograr un sistema educativo más equitativo e igualitario, así mismo para la rendición de cuentas con respecto a los compromisos que como país se tiene en el desempeño e impacto de políticas, planes y programas sobre la igualdad y equidad de género en el ámbito educativo como administrativo.
- Se insta a la UPIG para la realización de una ruta o un plan de acción que permita transmitir entre la comunidad educativa el objetivo y la importancia de contar con información, datos o variables con perspectiva de género como herramienta valiosa para la identificación de las condiciones de inequidad y que permitan orientar la promoción de la igualdad y equidad en el sistema educativo.
- Que la UPIG desempeñe un rol como coordinador institucional para la promoción de espacios colaborativos entre las dependencias del MEP para el desarrollo de lineamientos que permitan estandarizar y unificar criterios en la producción sistemática de datos cuantitativos y cualitativos sobre perspectiva de género para promover la importancia en su uso.
- Fortalecer las alianzas con las dependencias en el MEP encargadas de realizar investigación con el fin de que se pueda desarrollar procesos de mayor profundización que ayuden a comprender el origen y las variables asociadas, así como vacíos existentes en cuanto al tema de inequidad y desigualdad de género en el sistema educativo para su análisis y abordaje, así como de enriquecer las acciones, planes y políticas.

- Una vez consolidado un sistema de información con perspectiva de género, velar por su seguimiento, evaluación y difusión periódica de los datos para generar conciencia en la producción y utilización para la transformación de un sistema educativo más igualitario y equitativo.
- Continuar y fortalecer mediante las alianzas con entidades externas al MEP (INEC, INAMU, CIEM) para la reflexión y análisis que enriquezca los procesos en la creación de un sistema de indicadores de género, así como también de acciones que sirvan como punto de partida para la creación de políticas, programas, planes entre otros que ayuden a que los contextos educativos y administrativos sean más igualitarios y equitativos.
- Llevar a cabo un proceso conceptual y metodológico con perspectiva de género en el sistema de información del MEP para el logro de la transversalización tanto de los datos que se generan como del análisis de los temas relacionados a la visibilización y abordaje de la inequidad de género.

Unidad para la Promoción de la Igualdad de Género (UPIG), Departamento de Análisis Estadístico (DAE) y Dirección de Vida Estudiantil

- Para la creación de datos o indicadores con perspectiva de género es necesario el trabajo conjunto entre estas dependencias, para la creación de indicadores que cuenten con los parámetros necesarios a nivel conceptual, metodológico (relevancia, viabilidad, confiabilidad y validez) y que se articulen con los temas prioritarios y las políticas existentes en cuando a la promoción en la igualdad y equidad de género, que permitan la comparabilidad y profundización de las diferentes variables inmersas en cuanto a la inequidad de género en el sistema educativo.

Unidad para la Promoción de la Igualdad de Género (UPIG) e Instituto de Desarrollo Profesional (IDP)

- Identificar las necesidades de capacitación sobre el enfoque de género para la elaboración de un plan de capacitación por etapas; de acuerdo con las prioridades del cumplimiento de los acuerdos internacionales y recursos presupuestarios disponibles, con el que se logre la sensibilización y comprensión de este tema en la comunidad educativa.
- Planificar y desarrollar jornadas de capacitación con las cuales brindar el conocimiento necesario a las personas funcionarias de las direcciones y sus respectivos departamentos del MEP con respecto a las políticas, programas y acciones existentes, así como también el objetivo y la importancia en la creación y uso de un sistema de información con enfoque de género y así mejorar las capacidades técnicas para su desarrollo e implementación desde lo que compete a cada dependencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Jiménez W. (2021). Consideraciones para la visibilidad estadística de la población trans* 1 en el sistema educativo costarricense. *Revista Humanidades*, 12(1), 1-10.
- Caja Costarricense de Seguro Social. (2010). *Indicadores de Género y Salud Costa Rica*. San José: <https://www.paho.org/costa-rica>. Obtenido de <https://www.paho.org/costa-rica/dmdocuments/IndicadoresGeneroySalud2010.pdf>
- Caja Costarricense de Seguro Social. (2018). *INFORME ESTADÍSTICO DE GÉNERO DE LA CCSS*. San José: <https://rrhh.ccss.sa.cr>. Obtenido de <https://rrhh.ccss.sa.cr/INFO/pdf/genero2017.pdf>
- CEPAL. (2018). Tercera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo en América Latina y el Caribe. *Brechas de género. Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género* (pág. 18). Lima: CEPAL. Obtenido de https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf
- CEPAL. (4 de marzo de 2022). <https://www.cepal.org>. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/folleto_de_estadisticas_de_genero.pdf
- datosmacro.com . (18 de ago de 2022). <https://datosmacro.expansion.com>. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/tasa-alfabetizacion/costa-rica#:~:text=Seg%C3%BAAn%20los%20%C3%BAltimos%20datos%20publicados,alfabetizaci%C3%B3n%20del%2097%2C86%25.&text=Si%20miramos%20el%20ranking%20de,ranking%20de%20tasa%20de%20alfabetizaci%C3%B3n>
- DEIE. (2019). *Guía para la presentación de anteproyectos e informes finales de estudios e investigaciones del DEIE*. San José.
- Departamento de Análisis Estadístico. (28 de febrero de 2022). <https://www.mep.go.cr>. Obtenido de https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/indice_boletines.html
- Estado de la Nación . (2012). *Cuarto informe del Estado de la Educación. El modelo de Rasch: una herramienta esencial para la evaluación educativa de gran escala*.
- EUROsociAL. (18 de noviembre de 2020). *Guía básica de indicadores de Género: Costa Rica. Proceso de transversalidad de género en el Programa EUROsociAL+*. América Latina: Documento en línea. Obtenido de

https://eurosocial.eu/fichas_descargables/guia-basica-de-indicadores-de-genero-costa-rica/

FLACSO. (2018). *Informe Final de Evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017*. Obtenido de <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/2208155/Informe+final+Evaluaci%C3%B3n++PIEG+20-07.pdf/5f82b893-b5de-456b-a3a0-ef092484af8e>

Guzmán J. (2017). Los Indicadores de Género. La Ruta Hacia la Igualdad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades. SOCIOTAM, XXVII(2)*, 133-147.

<http://www.proyectomesoamerica.org>. (11 de ago de 2022). Obtenido de <http://www.proyectomesoamerica.org/index.php/acerca-delpm/proyecto-mesoamerica/quienes-somos>

<https://www.mep.go.cr>. (27 de jul de 2022). Obtenido de <https://www.mep.go.cr/programas-y-proyectos/programa-ayudas-tecnicas>

INAMU. (2009). *Sistema de Indicadores de Resultado de la Política Nacional para la igualdad y Equidad de Género*. San José: DIEZ DE DIAMANTES. Obtenido de <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/2208155/2-Sistema+de+indicadores+de+resultado+de+la+poltica+nacional+para+la+igualdad+y+equidad+de+gnero++pieg+2007-2017.pdf/310d67f6-c8cf-45eb-a6f7-88628f1db83b>

INAMU. (abril de 2017). *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017*. San José, Costa Rica.

INAMU. (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. San José: Inamu.

INAMU. (2019). *Evaluación de la PIEG 2007-2017 indicadores de resultado: actualización 2017*. San José: INAMU. Obtenido de <https://www.inamu.go.cr/pieg-2007-2017>

INEC. (2018). *Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en la producción y divulgación de las estadísticas del Sistema de Estadística Nacional (SEN) de Costa Rica*. San José: en línea.

INEC. (2021). *Costa Rica en cifras 2021*. San José: <https://www.inec.cr>. Obtenido de https://www.inec.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca-virtual/recostaricaencifras2021_0.pdf

INEC. (16 de febrero de 2022). <https://www.inec.cr/>. Obtenido de <https://www.inec.cr/content/indicadores-genero#:~:text=El%20Sistema%20de%20Indicadores%20Estad%C3%ADsticos,Rica%2C%20desde%20el%20a%C3%B1o%201990>.

Instituto de la Mujer de Castilla–La Mancha. (2010). *Guía para la Elaboración de Indicadores de Género*. Castilla-La Mancha: Instituto de la Mujer de Castilla–La Mancha. Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha. Obtenido de https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_para_la_elaboracion_de_indicadores_0.pdf

La Gaceta No. 31. (6 de abril de 2018). Poder Ejecutivo Decretos Instituciones Descentralizadas Instituto Nacional de Seguros Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos. <https://www.imprentanacional.go.cr/>, 64. Obtenido de https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2018/04/06/ALCA71_06_04_2018.pdf

M. Pérez & R. Garda. (2009). *Guía Metodológica para la Elaboración de Indicadores de Género*. Estado de Campeche. México: Instituto de la Mujer del Estado de Campeche.

MIDEPLAN. (2018). *Guía de indicadores. Orientaciones básicas para su elaboración*. San José: Recurso en Línea. MIDEPLAN.

MIDEPLAN. (17 de febrero de 2022). <https://www.mideplan.go.cr>. Obtenido de <https://www.mideplan.go.cr/node/1590>

Morales F., Santelices M. (2016). Funcionamiento Diferencial del Ítem en una Evaluación Estandarizada según Necesidades Educativas Especiales Transitorias. *Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 145-160.

Moreira T. (2004). *Cuarto Informe Indicadores de Equidad de Género: Promoción, Repitencia, Deserción, Alfabetización y Cobertura Del Sistema Educativo Costarricense*. San José: <https://www.researchgate.net>. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/256371628_CUARTO_INFORME_INDICADORES_DE_EQUIDAD_DE_GENERO_PROMOCION_REPITENCIA_DESERCION_ALFABETIZACION_Y_COBERTURA_DEL_SISTEMA_EDUCATIVO_COSTARRICENSE

Naciones Unidas Derechos Humanos. Oficina de Alto Comisionado. (11 de febrero de 2022). <https://www.ohchr.org/sp>. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Naciones Unidas Derechos Humanos. Oficina de Alto Comisionado. (11 de febrero de 2022). <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Naciones Unidas. Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado. . (11 de febrero de 2022). <https://www.ohchr.org/>. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/countries/LACRegion/Pages/CRIndex.aspx>

- Organización de las Naciones Unidas. (11 de febrero de 2022). <https://www.un.org/es>. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de Naciones Unidas. Asamblea General. (11 de febrero de 2014). Características, trayectoria y compromisos del país. (pág. 12). s.c: Organización de Naciones Unidas. Obtenido de https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/68&Lang=S
- parlamericas.org. (18 de ago de 2022). <https://parlamericas.org>. Obtenido de https://parlamericas.org/uploads/documents/Intersectionality_es.pdf
- R. Arias, R. Sánchez & L. Sánchez. (2014). Equidad de Género en Costa Rica: del Reconocimiento a la Redistribución. *Rev. Ciencias Sociales*(146), 55-83. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/19116>
- Rodríguez M., Rojas E. & Fernández D. (2017). *Brechas de género en el MEP: una perspectiva desde el personal del Título I de oficinas centrales. Periodo 2015-2016*. San José: MEP.
- UNESCO. (20 de Abril de 2022). <https://es.unesco.org>. Obtenido de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>
- Vargas Y. (2021). La igualdad y la equidad de género en la educación secundaria costarricense: criterios para un diseño de evaluación. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(3), 1-22. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/48154>

ANEXOS.

Cuadro Resumen de Variables, datos e indicadores que se recolectan desagregados por sexo y utilizados en las áreas académicas, sociales, de gestión institucional y administrativas según las dependencias del MEP consultadas en esta investigación

Dependencia	Variables académicas	Variables de gestión institucional	Variables administrativas	Variables sociales
	Rendimiento académico, repitencia, rezago, exclusión, ausentismo, entre otros	Pronunciamiento de normativas, resoluciones, ejecución, participación (alcance) de la comunidad educativa en programas o proyectos del MEP para prevenir o erradicar las brechas y desigualdad de género entre otros emitidas durante el 2021 y 2022.	(condiciones laborales del personal docente y administrativo del MEP, por ejemplo: nombramientos docentes, procesos de formación profesional)	se refiere a la dinámica contenida en las relaciones profesor (a)-alumno (a) y entre pares, familiares. Se considerarán los siguientes aspectos violencia en CE, denuncias por violencia de género, embarazos y padres adolescentes, entre otros.

<p>Departamento de Análisis Estadístico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Matrícula Inicial, Final, Aprobados, Aplazados, Reprobados. • Exclusión Intra-Anual. • Tasas de Escolaridad: Tasa Bruta, Tasa Neta. • Tasa de Cobertura en el Sistema Educativo. • Matrícula Inicial, distribución porcentual en Educación Especial y con Discapacidad o Condición, Atendidos y no Atendidos en Servicio de Apoyo, por tipo de servicio, atención directa, lugar de atención, sexo, dependencia pública, privada y subvencionada. • Usuarios en Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), Centros Integrados de Educación de Adultos (CINDEA) según sexo y zona, dependencia pública, privada y subvencionada. • III Ciclo y Educación Diversificada Técnica Nocturna por año cursado y sexo, según DRE, dependencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Centros educativos que implementan el programa convivir y cuentan con grupo, diagnóstico y plan de convivencia. • Centros educativos que implementan el programa convivir y protocolos para la prevención y atención de situaciones de violencia. • Centros educativos que acatan los protocolos para la prevención y atención de situaciones de violencia. • Casos en que se implementaron protocolos ante situaciones de violencia según protocolos de actuación ante: <ul style="list-style-type: none"> -Bullying. -Violencia física, psicológica, sexual, 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad y cargo que poseen los funcionarios que atienden los diferentes servicios educativos (preescolar, I y II Ciclos, escuelas nocturnas, III Ciclo y Educación Diversificada Diurna y Nocturna, Educación Especial, IPEC-CINDEA, Colegio Nacional Virtual Marco Tulio Salazar, en cada dentro de enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Casos de violencia extrafamiliar, por tipo de violencia psicológica, sexual, violación sexual, abuso sexual, relación impropia, explotación sexual comercial, acoso y hostigamiento sexual, bullying, cyberbullying, robos, destrucción de materiales, discriminación por xenofobia, discriminación racial, discriminación por orientación sexual, discriminación por identidad de género, otros. • Casos de trata de personas, por forma de trata. • Casos de violencia en el noviazgo. • Casos de violencia en
----------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>pública, privada y subvencionada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aula Integrada: por tipo de aula y sexo, discapacidad y para todas las Dependencias. • Estudiantes con alguna discapacidad o condición, en "Aulas Regulares", que reciben al menos un servicio de apoyo educativo, por tipo de discapacidad. • Educación Convencional con Discapacidad/Condición y reciben al menos un Servicio de Apoyo Educativo por nivel y sexo, discapacidad, dependencia Pública • Alfabetizados por nivel de enseñanza y sexo, zona y tipo de dependencia. Cifras Absolutas y Relativas • Adecuaciones de Acceso, Adecuaciones Curriculares No Significativas en Educación Preescolar, Escuelas Diurnas (Educación Tradicional), Colegios Diurnos y Nocturnos (Educación Tradicional), según 	<p>acoso y hostigamiento sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Hallazgo, tenencia, consumo y tráfico de drogas hallazgo, tenencia y uso de armas. -Bullying contra población LGTB inserta en los centros educativos. -Lesiones autoinflingidas y/o riesgo por tentativa de suicidio. -Discriminación racial y xenofobia, delito de trata de personas y sus dependientes. -Ciberbullying, violencia en línea: corrupción y/o seducción de personas menores de edad. -Acoso callejero en espacios públicos. 		<p>línea, por tipo de violencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Casos de violencia en el centro educativo, según tipo de violencia, por participantes en casos, entre estudiantes o estudiantes y docentes o estudiantes y otro personal del centro educativo. • Suspensiones por agresión en las instituciones educativas. • Estudiantes encontrados con armas, por tipo de arma. • Tipo de armas decomisadas a estudiantes. • Estudiantes embarazadas, según clasificación de edad y nivel educativo, Dependencia pública, privada y privada-subvencionada, grupo de edad,
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>dependencia, sexo y ciclo cursado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aula Edad: Serie Histórica, por nivel cursado y sexo, dependencia pública y privada. • Colegio Nacional Virtual Marco Tulio Salazar: Serie Histórica, por año cursado y sexo, presencia discapacidad, Dependencia Pública. • Instituto Profesional de Educación Comunitaria (IPEC), Centro Integrado de Educación de Adultos (CINDEA), Colegio Nacional de Educación a Distancia (CONED), Proyectos de Educación Abierta: serie histórica, por tipo de enseñanza y sexo, dependencia pública • Serie Histórica de Educación Convencional, por nivel y sexo, dependencia pública, por sexo, según ofertas, tipo de dependencia, edad en años cumplidos. • Tasa Específica en el Sistema Educativo, por edad simple, según nivel de enseñanza 			<p>según edad simple.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alumnas menores de edad que son madres. • Estudiantes que son padres/estudiantes que son padres menores de edad. • Estudiantes que abandonaron los estudios por motivo de embarazo, por maternidad o por paternidad. • Proporción de estudiantes embarazadas menores de edad en colegios. • Proporción de estudiantes de colegio excluidos por embarazo, maternidad y paternidad. • Estudiantes que consumen drogas como: barbitúricos, alcohol, benzodiazepinas, derivados del opio, cafeína,
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none">• Estudiantes Extranjeros (nicaragüenses, refugiados y solicitantes de asilo) por dependencia y sexo, según nivel de enseñanza.• Graduados como Técnico Medio en diferentes ramas, según sexo DRE, dependencia pública, privada y subvencionada.			<p>cocaína, Crack, Anfetaminas (éxtasis), alucinógenos, marihuana, tabaco, vapean.</p> <ul style="list-style-type: none">• Menores de edad que estudian y trabajan.• Distribución de menores de edad que estudian y trabajan.• Menores de edad que abandonaron los estudios por trabajo.• Distribución de Menores de edad que abandonaron los estudios por trabajo.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Dirección de Recursos Humanos (DRH).</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Condición laboral del personal del título I como del título II. • Reubicaciones • Prestaciones pagadas • Denuncias (referentes a gestiones disciplinarias) • Pensiones • Ascenso • Prorrogas por continuidad de nombramientos interinos o nombramientos en propiedad • Teletrabajo solicitado por el Ministerio de Trabajo a raíz de la pandemia Sars Covid 2. 	
<p>Dirección de Programas de Equidad (DPE)</p>		<p>Programas sociales con los que el MEP favorecer el acceso y la permanencia de los estudiantes de bajos recursos económicos:</p> <p>Alimentación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nutrición • Transporte estudiantil 		

		<ul style="list-style-type: none"> • Becas • Programa de integración 		
Dirección de Vida Estudiantil		<ul style="list-style-type: none"> • Programa Convivir • Procesos Electorales Estudiantiles • Ruta de Museos • Érase una vez • Juegos Deportivos Estudiantiles • Festival de las artes. • Programas sobre sexualidad, diversidad, masculinidades y género, entre otros 		
Dirección de Evaluación y Gestión de la Calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento académico en las diferentes ofertas educativas y por asignaturas 			

Fuente: DEIE, 2022

Notas:

Dirección de Desarrollo Curricular, se omite por cuanto en el estudio se expresa no se recolectan datos por variables según sexo o género sino que se aborda el enfoque de género mediante los programas y planes de estudio de las diferentes asignaturas.