



República de Honduras
Secretaría de Educación



Hacia una gestión educativa con enfoque de género

Transversalización de género en los procesos de la gestión descentralizada educativa

Autoras:

Linda Tremblay, especialista en género, Proyecto FORTA

Gloria Avilés, especialista en género, Proyecto FORTA

Revisión técnica de la Secretaría de Educación:

Judith Barahona, Dirección General de Currículo y Evaluación

Maritza Zaldívar, Dirección General de Currículo y Evaluación

Revisión técnica del Instituto Nacional de la Mujer:

Amparo Canales, Coordinadora de Políticas Públicas

Revisión técnica de FORTA:

María Angelina Reyes, Directora de Proyecto FORTA

Revisión técnico-gráfico y pedagógica

Dirección General de Tecnología Educativa – Secretaría de Educación

©Secretaría de Educación

1ª calle entre 2ª y 4ª avenida

Comayagüela, M.D.C., Honduras, C.A.

Proyecto FORTA

Residencial San Ignacio,

Tegucigalpa, M.D.C., Honduras, C.A.

Primera edición 2018

SE PERMITE LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL ESTRICTAMENTE SIN FINES DE LUCRO Y PREVIA AUTORIZACIÓN POR ESCRITO A LOS PROPIETARIOS DEL COPYRIGHT.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	4
2. LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DEL ÁMBITO PEDAGÓGICO	8
Gestión del Desarrollo Curricular	9
Gestión Pedagógica	10
Gestión de Cobertura y Acceso con Equidad del Servicio Educativo	12
3. LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DEL ÁMBITO ADMINISTRATIVO	14
Regulación del Sector Educativo	15
Gestión del Direccionamiento Estratégico Institucional	17
Administración de Modalidades Educativas	19
Monitoreo del Sistema Educativo	21
Gestión del Talento Humano	23
Gestión de Desarrollo Profesional	25
Gestión de Información y Comunicación	27
Asesoría Jurídica	29
4. LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DEL ÁMBITO FINANCIERO	30
Administración de Finanzas	31
Abastecimiento de Bienes, Materiales y Servicios	32
5. BIBLIOGRAFÍA	33

INTRODUCCIÓN

El proceso de transversalización conlleva consigo – en el caso de la Secretaría de Educación, la necesidad de revisar los procesos de gestión pedagógica, comunitaria, administrativa y financiera. El presente documento ha sido preparado con el objetivo de proveer recomendaciones para lograr la transversalización del enfoque de género en la gestión educativa, a partir de los procesos de la gestión del sistema educativo nacional previamente establecidos en la Ley Fundamental de Educación.

En la primera parte del documento, se introduce el tema de género en la gestión pública y su transversalización. Luego, se presentan los procesos seleccionados por ámbito de gestión. En la última sección se presentan recomendaciones generales para la inclusión del enfoque de género y el acompañamiento necesario.

Se espera que el presente documento se constituya en una guía del accionar de las funcionarias y los funcionarios en la Secretaría de Educación, tanto a nivel central como descentralizado, para una mejor gestión tanto de sus recursos pedagógicos, humanos, administrativos que financieros con enfoque de género.

1. GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA

La gestión en la Secretaría de Educación

La Ley Fundamental de Educación establece las responsabilidades de cada nivel del sistema educativo¹, mientras el Reglamento de la Gestión Educativa describe los procesos de gestión – los cuáles han servido de base para elaborar las propuestas de lineamientos y metas para la incorporación del enfoque de género en el marco de la descentralización.

La Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, en el marco de la descentralización, delegará a las Direcciones Departamentales de Educación y éstas a las Direcciones Municipales y Distritales de Educación y a los centros educativos, la responsabilidad para desarrollar el proceso gradual, progresivo y ordenado que permita alcanzar el logro de los objetivos y metas educativas. **La transferencia de competencias se realizará en forma gradual, sistemática y ordenada en cada instancia de gestión y articulada con las acciones del nivel central y descentralizado de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación**, involucrando a las instancias de participación comunitaria de acuerdo a las competencias que la ley les asigna.

4

Es importante entonces notar que el nivel central tiene que crear las condiciones de la descentralización que debe hacerse **de forma gradual, sistémica y programada**, razón por la cual, se seleccionó prioritariamente, ciertos *procesos de gestión bajo propuesta de descentralización – procesos en los cuales se quiere incorporar la perspectiva de género*.

Al respecto el Reglamento de la Gestión Educativa establece que: Para mejorar la calidad de la educación y cumplir los objetivos institucionales de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, la gestión educativa contempla los siguientes procesos:

- a. **Pedagógico.** Comprende todas las acciones tendientes a garantizar los procesos educativos que se desarrollan en beneficio de los educandos de los niveles de la educación pre-básica, básica, media y superior no universitario;
- b. **Administrativo.** Comprende los procesos de la planificación, organización, dirección, ejecución y control que se realizan en la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación; y
- c. **Económico-financiero.** Hace referencia a la asignación, utilización y control de los recursos financieros, destinados a la gestión educativa.
- d. **Comunitario.** Permite que la Comunidad Educativa, se constituya como veedora de la calidad de la educación, así mismo, que sus necesidades e intereses sean incluidos en las distintas actividades de la gestión de la educación.

¹ Secretaría de Educación (2013) Entendiendo la Ley Fundamental de Educación

De ahí que, se trabajan estos lineamientos para la incorporación del enfoque de género en la gestión educativa, enfocada en los primeros tres procesos; los que, a su vez, incluyen una serie de procesos específicos (que podrían variar según las necesidades) en el marco de la descentralización. Estos procesos son, por un lado, analizados en función del tema de género, y por otro, se dan las recomendaciones para la inclusión del enfoque de género:

Área Pedagógica	Área Administrativa	Área Económico-Financiera
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gestión del Desarrollo Curricular <input type="checkbox"/> Gestión Pedagógica <input type="checkbox"/> Gestión de Cobertura y Acceso con Equidad del Servicio Educativo 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Regulación del Sector Educativo <input type="checkbox"/> Gestión del Direccionamiento Estratégico Institucional <input type="checkbox"/> Administración de Modalidades Educativas <input type="checkbox"/> Monitoreo del Sistema Educativo <input type="checkbox"/> Gestión del Talento Humano <input type="checkbox"/> Gestión de Desarrollo Profesional <input type="checkbox"/> Gestión de Información y Comunicación <input type="checkbox"/> Asesoría Jurídica 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Administración de Finanzas <input type="checkbox"/> Abastecimiento de Bienes, Materiales y Servicios

El Enfoque de Género en la Gestión Pública

El proceso de modernización de la gestión pública se desarrolla bajo la visión de un Estado moderno al servicio de las personas (mujeres y hombres), ello “(...) implica una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos”².

Las entidades públicas deben brindar servicios de calidad y dar uso óptimo a los recursos estatales priorizando el interés y bienestar de la persona, la rendición de cuentas, la gestión por resultados, la planificación concertada y la participación ciudadana.³ En este marco, el Poder Ejecutivo, Gobiernos Municipales y Locales, están obligados a adoptar políticas, planes, programas y proyectos integrando de manera transversal los principios que señala la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM, 2000) y su reglamento aprobado en el 2008 y que coinciden con los lineamientos que en materia de igualdad establecen las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional. Así como el II Plan de Igualdad y Equidad de Género apuntan a la institucionalización de género mediante la transversalización del enfoque de género.

² Presidencia Consejos de Ministros del Gobierno de Perú (2013) Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, Perú

³ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -MIMP (2014), Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Lima, Perú.

Transversalización del enfoque de género en el sector público

¿Qué es transversalizar el enfoque de género?

Es el proceso de examinar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Permite hacer de las necesidades e intereses de ellas y ellos una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que se beneficien igualmente.⁴

La transversalización del enfoque de género implica pues que, en cada entidad pública, las personas responsables del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de cualquier intervención pública, tengan siempre presente el impacto que estas acciones van a tener en la vida de mujeres y hombres, orientándolas además hacia resultados de igualdad entre ellas y ellos.

6

¿Por qué es necesario transversalizar el enfoque de género?

Ninguna acción es neutral al género. Las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, en diferentes ámbitos del desarrollo humano, corroboran la persistencia de tratos diferentes y discriminatorios que afectan especialmente a las mujeres quienes afrontan las mayores desventajas y limitaciones para el acceso y control de recursos para su progreso, tales como oportunidades de educación, capacitación, participación y decisión, propiedad, créditos, etc. Asimismo, en su rol tradicional de principales responsables del cuidado y las tareas del hogar, las mujeres están expuestas a la realización de dobles o triples jornadas (laborales, domésticas, comunales) que las privan de un recurso fundamental para la ampliación de sus oportunidades: el tiempo.

Si las políticas y las gestiones públicas no aplican el enfoque de género, que les permita identificar las necesidades e intereses diferenciados de cada grupo, corren el riesgo de mantener las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en lugar de lograr resultados de igualdad de género.

¿Qué implica transversalizar el enfoque de género?

La transversalización del enfoque de género no significa realizar acciones de manera aislada o que estén ligadas estrictamente a determinadas políticas sociales dirigidas exclusivamente a la mujer; sino más bien que ésta sea integrada en todos los ámbitos de la acción de la entidad, visibilizando su articulación en las políticas, programas y en todas sus intervenciones.

⁴ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -MIMP (2014), Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Lima, Perú.

Transversalizar el enfoque de género implica:

- **Reconocer que existe una desigualdad social y económica entre mujeres y hombres** y que las políticas públicas son un instrumento fundamental para el logro de la igualdad entre ellas y ellos garantizando las mismas oportunidades y el ejercicio efectivo de derechos.
- **Reconocer la diversidad del sujeto mujer y del sujeto hombre** e introducir en el análisis la interseccionalidad de las múltiples y simultáneas discriminaciones que pueden sufrir las personas: género, edad, etnia, lengua materna, raza, clase y orientación sexual, etc.
- **Reconocer que debe analizarse cómo los problemas y sus causas afectan a mujeres y hombres de manera diferenciada** y que las políticas necesariamente deben considerar no sólo estas diferencias, sino especialmente las desigualdades que se han construido sobre ellas para revertirlas a través de las políticas y todas las intervenciones públicas.
- **Monitorear y evaluar permanentemente el impacto de las políticas públicas** en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Con la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas lograríamos: Cerrar las brechas de género existentes en los diferentes ámbitos del desarrollo social (*educación*) y económico productivo. Es el Estado a través de todas sus entidades el encargado de generar las políticas, metodologías, herramientas, asistencia técnica y otras intervenciones que contribuyan a este fin. Por lo tanto, habría que:

- **Asignar recursos (humanos y presupuestales) para el cumplimiento** de las políticas de igualdad de género, evidenciando la relación causal entre presupuesto, intervenciones y resultados de igualdad de género.
- **Contar con evaluaciones más finas sobre los efectos e impactos** de estas políticas en la vida de mujeres y hombres a corto, mediano y largo plazo, en relación al avance en materia de igualdad de género.
- **Rediseñar y reorientar las estrategias e intervenciones públicas** introduciendo los elementos y hallazgos de los diagnósticos y análisis de género.
- Que la acción del Estado, en todos los sectores y niveles de gobierno, a la par que logra sus objetivos y metas en el marco de sus competencias, **logre también resultados para la igualdad de género**. En el caso particular de la Secretaría de Educación de Honduras, se trata de involucrar a todas las entidades, subsecretarías, unidades, direcciones y subdirecciones.

2. LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DEL ÁMBITO PEDAGÓGICO

Una tarea para la educación, es propiciar la conciencia de que el género compromete a todos, a partir de la reflexión desde la experiencia. La primera prioridad es lograr esta conciencia en las y los educadores y administradores de la educación⁵.

Es imprescindible que en los lineamientos, instrumentos y mecanismos se incluya género para reflejarse en los enfoques y contenidos del marco curricular. En la gestión pedagógica, hay unos aspectos que impiden o frenan la igualdad de género. Entre estos: *La existencia de discursos, materiales y prácticas basados en patrones sociales y culturales sexistas incluyendo la producción, reproducción y transmisión de estereotipos.* Por otra parte, se notan problemas de equidad en cuanto a *la inclusión de las demandas y necesidades específicas de las mujeres.* Aunque también cabe mencionar que en la cuestión de acceso y cobertura ambos sexos son afectados.

Es necesario incidir en los diversos espacios donde ocurre el aprendizaje para desmontar estereotipos de género y la reversión de relaciones de subordinación de las mujeres que pueden llevar hasta a relaciones violentas. La dimensión de los aprendizajes es quizás, como hemos visto la más completa y la menos abordada por las políticas educativas.

⁵ UNESCO (2001). Igualdad de género en la educación básica de América Latina y el caribe- Estado del arte, Santiago de Chile.

Gestión del Desarrollo Curricular

Definir los enfoques y contenidos del marco curricular, fundamentales para la educación pre-básica, básica y media. Además, **definir instrumentos institucionales, mecanismos y lineamientos para su implementación, monitoreo y evaluación** en cada uno de los centros educativos del país.

Procesos principales:

- Planificación del desarrollo y monitoreo del modelo educativo del Sistema Nacional
- Diseño del CNB de cada nivel, modalidad o especialidad
- Desarrollo del modelo educativo del Sistema Nacional
- Ejecución del CNB de cada nivel, modalidad o especialidad
- Monitoreo y evaluación de la aplicación del Currículo Nacional Básico

Preguntas reflexivas

1	¿Cómo se refleja el enfoque de género en la planificación y el monitoreo del modelo educativo?
2	¿Existen instrumentos, mecanismos o lineamientos sobre cómo incluir género en cada nivel, modalidad y especialidad?
3	¿Cómo se visibiliza el enfoque de género y se asegura que esté presente en el desarrollo del modelo educativo?
4	¿Cómo contribuye el acompañamiento a los CE al enfoque de género en la ejecución del CNB en cada nivel, modalidad o especialidad?
5	¿De qué forma se monitorea y evalúa la implementación del enfoque de género a nivel de pre-básica, básica, media, así como modalidades o especialidades?

Recomendaciones

1	Incluir en la planificación y el monitoreo del modelo educativo acciones concretas e indicadores que buscan reducir brechas de género en relación al desarrollo del modelo educativo en cada nivel, modalidad y especialidad.
2	Definir y aplicar instrumentos institucionales, mecanismos y lineamientos para la implementación, monitoreo y evaluación del enfoque de género en la planificación e implementación del modelo educativo de cada nivel, modalidad y especialidad. educativo.
3	Establecer la obligatoriedad de la aplicación por los y las docentes de la perspectiva de género incluida en el CNB para cada nivel, modalidad o especialidad <i>mediante esfuerzos por parte de las Direcciones Departamentales y Municipales/ Distritales de Educación.</i>
4	Fortalecer las capacidades institucionales técnicas-pedagógicas con el enfoque género en educación del personal de la Sub-Dirección Departamental de Currículo y Evaluación en coordinación con la DGDP.
5	Realizar acompañamiento pedagógico para la implementación del enfoque de género en el aula.

Cambio Deseable

Al 2020 se aplica la igualdad de género como aprendizaje fundamental del Marco curricular nacional aprobado para cada nivel, modalidad o especialidad.

Gestión Pedagógica

Implementar los **lineamientos y criterios definidos por el modelo educativo inclusivo** a través del modelo didáctico de cada uno de los **niveles y modalidades de educación**. Garantizar la **calidad de los materiales pedagógicos y su comunicación** a cada uno de los docentes del sistema educativo con el objetivo de lograr una completa y correcta ejecución de los cursos en todo el territorio hondureño.

Procesos principales:

- Diseño y aprobación del modelo didáctico inclusivo en sus diferentes niveles y modalidades.
- Socialización del modelo didáctico inclusivo.
- Validación, aplicación y evaluación de materiales educativos de apoyo.
- Capacitación y actualización a docentes sobre la aplicación del modelo didáctico inclusivo.

10

Preguntas reflexivas

1	¿Cómo se refleja el enfoque de género en el modelo didáctico inclusivo en sus diferentes niveles y modalidades?
2	¿Cómo se ha asegurado la inclusión del enfoque de género en las prácticas pedagógica en sus diferentes niveles y modalidades?
3	¿Cómo se comunica la importancia de que los aspectos de la igualdad de género estén presentes y ausentes en cada uno de los niveles y modalidades?
4	¿Cómo se reproducen y reafirman los estereotipos de género en los materiales educativos?
5	¿Qué roles se les asignan a las niñas y a las mujeres en los materiales, así como en el aula?
6	¿Cómo se transmiten los estereotipos y la discriminación a través de las actitudes, discurso y valores (currículo oculto) del personal docente y directivo?
7	¿Cómo se visibilizan los aportes de las mujeres en la historia, ciencia, matemáticas, literatura, entre otros?
8	¿Se ha analizado las estrategias pedagógicas de forma diferenciada tomando en cuenta sexo, edad, capacidades especiales, lenguas, etc. en función de los resultados de las evaluaciones estandarizadas?
9	¿Qué formación ha recibido la docencia en temas de género en el marco del modelo didáctico inclusivo?

Recomendaciones:

1	Definir lineamientos y criterios que aseguren que el modelo didáctico inclusivo en cada nivel y modalidad cuente con un enfoque de género tanto en los materiales como las prácticas pedagógicas .
2	Establecer la obligatoriedad de la aplicación por los y las docentes de la perspectiva de género incluida en el CNB para cada nivel, modalidad o especialidad <i>mediante esfuerzos por parte de las Direcciones Departamentales y Municipales/ Distritales de Educación</i> .

3	Comunicar sobre la importancia que en el diseño e implementación del modelo didáctico inclusivo cuente con un enfoque de género en todos los niveles y modalidades.
4	Revisar, producir y difundir materiales educativos no discriminatorios (<i>textos y materiales de aula</i>).
5	Eliminar las iconografías, imágenes o representaciones sociales en textos y materiales de aula , que refuerzan la división sexual del trabajo; que presentan a los hombres en los ámbitos científicos y matemáticos, y a las mujeres, ligadas a las áreas humanistas; así como los estereotipos de género que vinculan a mujeres y niñas principalmente con lo emocional, la pasividad o la actitud de servicio.
6	Promover el conocimiento de mujeres científicas y sus obras .
7	Promover la participación de las niñas en actividades de aprendizaje en ámbitos científicos y matemáticos y los niños desarrollen más en el ámbito de expresión escrita y oral .
8	Identificar y excluir el vocabulario y las actitudes que ponen en desventaja a las niñas y mujeres del discurso escolar presentes en el currículum oculto.
9	Usar un lenguaje inclusivo de género en los C.E. , en el aula, en el COMDE, las Escuelas de Madres y Padres y las Redes Educativas.
10	Introducir en las estrategias de supervisión pedagógica y acompañamiento , la observación de manera longitudinal de las estrategias de enseñanza de lenguas, ciencias y matemática para mujeres y varones, a la luz de los resultados de aprendizaje de las evaluaciones estandarizadas desglosadas por sexo .
11	Introducir el enfoque de género en la formación docente y directiva (formación inicial y formación continua).
12	Desde la formación inicial de los y las docentes, asegurar de no reproducir los estereotipos de género .

Cambios deseables

- Al 2020 se ha incrementado significativamente los logros de aprendizaje en matemáticas, comunicación, ciencia y arte de ambos sexos.
- Al 2020, las DDE y DMu identifican y toman medidas para excluir los resabios sexistas del discurso escolar presentes en el currículum oculto.
- Al 2022 se evidencia iniciativas para eliminar los contenidos discriminatorios por género en los materiales educativos (*mensajes, imágenes, títulos, lenguaje, la división sexual del trabajo y la vinculación de mujeres y niñas principalmente con lo emocional, la pasividad o la actitud de servicio*).
- Al 2022 todo nuevo material producido para básica y media no tiene contenidos discriminatorios y evidencia la promoción de mujeres científicas.
- Al 2020 el enfoque de género está presente en la formación docente y directiva (formación inicial, formación continua) para eliminar la reproducción de estereotipos de género y la discriminación.

Gestión de Cobertura y Acceso con Equidad del Servicio Educativo

Evaluar las necesidades de servicios educativos y gestionar los recursos requeridos para el acceso permanente, integral y de **calidad, según las necesidades de la población** a los diferentes programas de educación y compensación social.

Procesos principales:

- Diseño (lineamientos) y monitoreo de las políticas de gestión del medio educativo según las necesidades estimadas.
- Desarrollo de estudios de necesidades de la población beneficiada.
- Planificación y gestión del medio educativo según las necesidades estimadas.
- Gestión de la cobertura de servicios educativos, considerando el enfoque de género.
- Proyección de los requerimientos actuales y futuros de servicios educativos con equidad.

12

Preguntas reflexivas

1	¿Qué lineamientos permiten evaluar y estimar las necesidades de la población beneficiada en forma diferenciada en base a sexo, edad, grado, territorio, pueblos indígenas y afrohondureños, discapacidad de los servicios educativos y recursos?
2	¿De qué forma el sistema de monitoreo de las políticas de gestión del medio educativo permite visibilizar el enfoque de género?
3	¿Cuáles estudios existen y pueden ser desarrollados para identificar las necesidades diferenciadas en la población beneficiada?
4	¿Se ha consultado a niñas y niños sobre sus necesidades y vivencia educativa que permita identificar mejoras en cuanto al acceso permanente, integral y de calidad?
5	¿Se cuenta con una planificación y gestión del medio educativo en base a las necesidades diferenciadas y encaminadas a la reducción de brechas entre niñas y niños?
6	¿De qué forma la gestión de la cobertura incluye el enfoque de género?
7	¿Se han identificado y tomado medidas en relación a las desigualdades y brechas de género entre niñas y niños para actuales y futuros servicios educativos?

Recomendaciones

1	Definir criterios incluyentes del enfoque de género para el mejoramiento de la calidad de la educación.
2	Contar con un Registro Nacional Escolar que permite analizar estadísticas desglosadas por sexo, edad, zona territorial, capacidades especiales, lengua, etc.
3	Identificar las desigualdades y desequilibrios entre niñas, niños, mujeres y hombres (<i>utilizando análisis diferenciado sobre acceso, participación, promoción, goce de derechos, necesidades y deseos de niñas, niños, mujeres y hombres</i>).

4	Realizar campañas de abogacía a nivel familiar, local y nacional para el acceso a la educación preescolar de las niñas y niños de cuatro y cinco años.
5	Realizar estudios sobre las causas de exclusión de niñas y niños del sistema educativo de forma diferenciada, con mayor énfasis de zonas rurales, las y los que trabajan, provienen de pueblos indígenas y afrodescendientes, tienen algún tipo de discapacidad, <i>en especial niñas</i> .
6	Promover modalidades alternativas flexibles a niñas y niños, atendiendo las necesidades diferenciadas con mayor énfasis en la población en riesgo de exclusión.
7	Promover el establecimiento y desarrollo de un entorno pedagógico intercultural bilingüe para la retención escolar de la población infantil indígena, con énfasis en la niña indígena.
8	Promover modalidades alternativas flexibles para asegurar la continuidad del derecho a la educación de niñas y niños que trabajan.
9	Capacitar y diseñar herramientas para realizar estudios sobre requerimientos de servicios educativos con enfoque de género.
10	Elaborar informes de proyección sobre servicios educativos en base a datos desagregados y estudios de investigación.

Cambio Deseable

Al 2022 se implementan estrategias basadas en análisis de información y datos estadísticos para eliminar brechas de género y la exclusión estudiantil asegurando la cobertura y el acceso equitativo.

3. LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DEL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

La educación es un factor determinante en el desarrollo de un país, entonces, los hacedores de política pública deben diseñar estrategias, las cuales deben estar enfocadas en los siguientes puntos; aumentar el acceso y mejorar la calidad de la educación primaria, mejorar el esquema de focalización de los programas educativos y por ende **eliminar la desigualdad de género en todos los niveles de educación.**⁶

La perspectiva de género no es algo que se tenga que añadir a una normativa, un programa o un proyecto, sino que se debe incorporar a todos los niveles de la gestión. Es importante que se tome en cuenta el grado de satisfacción con la calidad de los servicios educativos de Secretaría de Educación, que deben ser planificados en función de las necesidades de las niñas y los niños.

A continuación, se plantea una serie de recomendaciones para orientar la reflexión sobre cómo incorporar la perspectiva de género en cada uno de los niveles de gestión administrativa.

⁶ CLACSO 2015. Desigualdad educativa en Honduras: un análisis comparativo por departamento y género: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20150608080214/La-Desigualdad-Educativa-en-Honduras-Ilya-Espino.pdf>

Regulación del Sector Educativo

Definir el Marco Normativo Educativo que deben acatar todos los centros educativos gubernamentales, no gubernamentales a fin de **promover y asegurar la calidad e igualdad de género en la prestación de la educación** pre-básica, básica y media en Honduras.

Procesos principales

- Definición del marco normativo.
- Elaboración y actualización de las normas y estándares sensibles a género.
- Socialización, capacitación y fomento de la aplicación de la legislación educativa.
- Promoción de la aplicación de la normativa sensible a género con participación comunitaria equitativa.

15

Preguntas reflexivas

1	¿Cómo se rescata y se articulan las declaraciones, leyes y reglamentos que promueven explícitamente la igualdad y equidad de género en el marco normativo de educación?
2	¿De qué manera se asegura que las normas y estándares sean sensibles a género?
3	¿Cuál es la forma que se visibiliza el enfoque de género en la socialización, capacitación y fomento de aplicación de la legislatura educativa?
4	¿Cómo se logra que la comunidad educativa conozca y aplique la legislación que promueve la igualdad y equidad de género en el sector educativo?
5	¿De qué manera se asegura una participación comunitaria equitativa?

Recomendaciones

1	Revisar y adecuar la normativa vigente en educación para que tenga el enfoque de género e incluya la normativa que promueven la igualdad y equidad de género.
2	Elaborar e implementar una política de igualdad de género para el sector educativo.
3	Aplicar y hacer referencia al marco normativo y legal nacional e internacional de género relacionado (<i>II Plan de Igualdad y Equidad de Género, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, CEDAW, Convención de Belem do Pará, Declaración de Beijing, Cairo, etc.</i>).
4	Revisar, adecuar y velar que los estándares educativos sean sensibles a género.
5	Capacitar, socializar y fomentar la aplicación a nivel central y DDE el marco normativo y legal de género y educación.
6	Sensibilizar y capacitar la comunidad educativa sobre la normativa relacionada a la igualdad y equidad de género en el sector educativo.
7	Desarrollar campañas anuales a nivel central y descentralizado para fomentar la aplicación de la legislación que promueve la igualdad y equidad de género.
8	Promover acciones en los municipios y centros educativos que fomenten una participación comunitaria equitativa.

Cambios Deseables

Al 2020 se ha revisado la normativa que regula el sector para la adecuación a la perspectiva de género, se cuenta con una política de género en el sector educativo y la gestión administrativa se sustenta en el marco legal y normativo de género.

Gestión del Direccionamiento Estratégico Institucional

Establecer los **lineamientos estratégicos de la institución**, orientado a desarrollar los objetivos, **las políticas y las estrategias de mediano y largo plazo**, tanto de alcance institucional contribuyendo de esta manera a **lograr una gestión por resultados eficaz, relevante y equitativa en el sistema educativo**.

Procesos principales

- Gestión del desarrollo e innovación institucional y de cambios de paradigmas institucionales en educación.
- Planificación estratégica e implementación, partiendo de las necesidades del centro educativo.
- Planificación Operativa articulado a la planificación estratégica.
- Acompañar y dar seguimiento a la implementación de los procesos de planificación estratégica y operativa.
- Monitoreo y evaluación de la implementación de la planificación estratégica y operativa

17

Preguntas reflexivas

1	¿Cuáles lineamientos estratégicos de la institución promueven la equidad de género?
2	¿Qué cambios de paradigmas institucionales, innovaciones y gestión son necesarios para lograr la igualdad y equidad de género a nivel institucional en Educación?
3	¿Cómo se ha asegurado que el diagnóstico tenga un enfoque de género y se base en consultas que permitan identificar las necesidades diferenciadas?
4	¿De qué forma se refleja la planificación estratégica y operativa las necesidades diferenciadas de niñas y niños, así como la reducción de brechas de género?
5	¿Qué recursos se han asignado para desarrollar acciones que apuntan a la reducción de brechas de género?
6	¿De qué forma se ha incluido en la estrategia de acompañamiento de los procesos de planificación estratégica y operativa, recomendaciones para que promuevan la equidad de género?
7	¿Cómo capta la información y visibiliza el monitoreo y la evaluación la equidad de género?

Recomendación

1	Definir explícitamente lineamientos estratégicos que promueven la equidad de género.
2	Asegurar que los cambios de paradigmas institucionales, innovaciones y gestión promuevan la equidad de género.
3	Manejar información con datos desagregados por sexo, edad, capacidades especiales, territorio, lenguas, etc. en la planificación estratégica y operativa.
4	Realizar consultas diferenciadas a niñas y niños sobre sus necesidades.
5	Identificar las brechas de género en el diagnóstico y formular recomendaciones pueden ser reducidas o eliminadas.
6	Planificar para reducir las brechas de género identificadas en el diagnóstico.

7	Reflejar en la planificación estratégica y operativa acciones que apuntan a reducir brechas de género.
8	Implementar en todos sus programas una estrategia de equidad de género .
9	Adecuar recursos que permitan reducir efectivamente las brechas de género.
10	Incorporar indicadores de género en el sistema y/o instrumentos de monitoreo y evaluación de la gestión de las instituciones del Estado.
11	Definir recomendaciones para incorporar el enfoque de género en las estrategias de acompañamiento de los procesos de planificación estratégica y operativa.
12	Asegurar que el sistema de monitoreo y evaluación evidencian la reducción de brechas de género.
13	Generar información sobre los cambios de género obtenidos.

Cambios Deseables

Al 2020 se cuenta con una planificación operativa alineada a la planificación estratégica con enfoque de género, basado en un análisis diferenciado de las necesidades y demandas de la comunidad educativa, priorizando la población estudiantil en situación de mayor exclusión.

Administración de Modalidades Educativas

Definir las modalidades educativas del Sistema de Educación de Honduras, las cuales estarán basadas en el enfoque y contenidos del marco curricular establecido. **Aplicar las TIC como mecanismo de apoyo** para ampliar y asegurar la cobertura y mejorar la eficiencia de entrega del servicio.

Procesos principales

- Definición y diseño de las modalidades de la oferta de los servicios educativos con equidad.
- Evaluación y retroalimentación diferenciada de la aplicación de los programas y proyectos.
- Ejecución de las modalidades educativas definidas y la aplicación de las TIC.

19

Preguntas reflexivas

1	¿De qué forma la definición y diseño de las modalidades de la oferta de servicios educativos responde a necesidades diferenciadas de la población estudiantil?
2	¿Cómo permiten los instrumentos de evaluación generar información diferenciada sobre los programas y proyectos?
3	¿Cómo se refleja el enfoque de género en la estrategia de retroalimentación?
4	¿Cómo la ejecución de las modalidades definidas y la aplicación de las TIC permiten reducir las brechas de género existentes?
5	¿Cuáles son los limitantes en cuanto al acceso y uso de las TIC por la población estudiantil?

Recomendaciones

1	Realizar un estudio sobre los factores que influyen en los aprendizajes y convivencia de las niñas y los niños (<i>barreras legales, culturales, religiosas, institucionales u otras</i>) y que afectan la igualdad de género - y emitir recomendaciones.
2	Promover las modalidades educativas diferenciadas en función de los intereses estratégicos y las necesidades de las niñas y los niños, las mujeres y los hombres (<i>con mejores opciones para las mujeres</i>).
3	Diseñar y promover ofertas de las modalidades educativas flexibles y adaptables para la población en mayor riesgo de exclusión, tal como las niñas con capacidades especiales, jóvenes que realizan trabajo remunerado o no remunerado, niñez migrante o que a causa de la distancia no llegan al centro educativo.
4	Desarrollar campañas de sensibilización sobre las modalidades educativas , tomando en cuenta los intereses estratégicos y las necesidades de las mujeres – promoviendo 5 opciones nuevas (no-tradicionales) para las mujeres, con el fin obtener una mejor preparación a su integración al mercado laboral en cuanto a condiciones y salarios.
5	Revisar y asegurar que el material educativo utilizado en la entrega de las modalidades educativas no refuerce los estereotipos de género, no sea discriminatorio y que fomente roles no tradicionales de género.

6

Definir estrategias para mejorar el acceso y uso equitativo de las TIC, para el desarrollo de saberes y conocimientos, priorizando las niñas y los niños con mayor desventaja económica y social, y eso en diversas lenguas.

Cambios Deseables

Al 2022 se ha asegurado atender las necesidades e intereses específicos y diferenciados de las mujeres y los hombres, promoviendo nuevas opciones no-tradicionales de carreras para las mujeres.

Al 2022 se ha ampliado la oferta de modalidades educativas, incluyendo el acceso y uso de las TICs, para atender la población en riesgo de exclusión y que están fuera del sistema educativo.

Monitoreo del Sistema Educativo

Apoyar la mejora de la calidad de la educación en el país, a través de **mecanismos de medición y evaluación** que permitan **verificar el cumplimiento de los lineamientos** de normativa nacional, modalidades de educación, currículos y materiales didácticos en los centros de educación gubernamentales. **Identificar las necesidades y generar recomendaciones** que permitan el fortalecimiento de competencias y del servicio a través del **mejoramiento continuo**.

Procesos principales

- Diseño del plan de supervisión sensible a género.
- Diseño y monitoreo (lineamientos) del modelo de evaluación
- Evaluación del rendimiento académico.
- Implementación del plan de supervisión
- Seguimiento, evaluación y control del plan de supervisión.
- Mejoramiento continuo.

Preguntas reflexivas

1	¿Cómo se refleja el enfoque de género en el plan de supervisión?
2	¿De qué forma se ha incluido el enfoque de género en el diseño y monitoreo del modelo de evaluación?
3	¿De qué forma la evaluación del rendimiento académico permite identificar brechas y prácticas de género en los CE?
4	¿De qué manera se identifican las prácticas pedagógicas y administrativas que perpetúan las desigualdades de género en el marco de la supervisión?
5	¿Cómo se da seguimiento, evalúa y controla la equidad de género en el sector educativo?
6	¿Cómo las recomendaciones, producto del seguimiento y acompañamiento del mejoramiento continuo, apuntan a los cambios positivos de género?

Recomendaciones

1	Incorporar el enfoque de género contemplado en el DCNB en el diseño e implementación del modelo de supervisión con el fin de identificar y cambiar las prácticas de género en el aula que perpetúan las desigualdades de género.
2	Contar con un mecanismo de medición con indicadores de impacto sobre las mujeres, niñas y adolescentes que permiten evidenciar la reducción de brechas de género.
3	Analizar e informar los avances de género basado en información desagregada.
4	Capacitar en género al personal encargado de la implementación del plan de supervisión.
5	Revisar el sistema de monitoreo del cumplimiento de los lineamientos de normativa nacional, modalidades de educación, currículos y materiales didácticos para su adecuación al enfoque de género (<i>en línea con el PEI sensible a género</i>)
6	Formular recomendaciones , a partir de un análisis de género de los resultados del rendimiento académico y del acompañamiento pedagógico, con el fin de reducir posibles brechas de género, eliminar estereotipos, así como el lenguaje sexista.

7	Formular los resultados y actividades con indicadores de los cambios deseados en las identidades, papeles o relaciones de género que son el punto de referencia del monitoreo - de manera diferenciada por sexo
8	Producir Informes que hacen referencia al impacto y las brechas de género en todos los niveles de la institución.

Cambios deseables

Al 2020 se cuenta con un sistema de monitoreo del cumplimiento de los lineamientos de normativa nacional, modalidades de educación, currículos y materiales didácticos planificado con el enfoque de género.

Al 2022, las UDDE de Supervisión y las DMu proporcionan recomendaciones y toman medidas para eliminar las desigualdades de género generadas por las prácticas pedagógicas identificadas en la supervisión educativa y el acompañamiento pedagógico.

Gestión del Talento Humano

Planificar y gestionar la estrategia y políticas relacionadas con la **gestión del recurso humano** de la Secretaría, incluyendo: diseño organizacional, selección y reclutamiento de colaboradores, ingreso a nuevos colaboradores, desarrollo de los colaboradores, administración de beneficios, recepción de datos e información de los colaboradores, administración de pagos, monitoreo de salud y seguridad y brindar soporte al proceso de desvinculación de empleados.

Procesos principales

- Planificación del recurso humano
- Desarrollo del talento humano --en general DGTH y DGDP
- Selección y contratación de recursos humanos
- Administración de beneficios
- Administración de relaciones de trabajo (gestión del desempeño, clima y estructura organizacional, cultura, cambio, planes de sucesión y desarrollo)
- Gestión de planilla

23

Preguntas reflexivas

1	¿Cómo está reflejado el enfoque de género en la planificación de los recursos humanos?
2	¿Cómo se refleja el enfoque de género en las estrategias y políticas de desarrollo del talento humano de la DGTH y DGDP?
3	¿Qué medidas se han tomado para asegurar una selección y contratación sin discriminación y bajo el principio de equidad de género?
4	¿Cómo está incorporado el enfoque de género en la administración de beneficios?
5	¿Qué acciones logran que la gestión del desempeño, clima y estructura organizacional, cultura, planes de sucesión y desarrollo promueven la igualdad y equidad de género?
6	¿Qué respuestas existen actualmente ante el sexismo y el acoso sexual en el trabajo?
7	¿Cómo está incluido el enfoque de género la gestión de planilla y permite hacer un análisis de género?

Recomendaciones

1	Asegurar que la planificación del recurso humano cuente con enfoque de género.
2	Definir una estrategia de género para el desarrollo del talento humano en general DGTH y DGDP para asegurar la promoción de la igualdad y equidad de género, entre otros que prioriza a las mujeres para los puestos docentes de mayor prestigio y salario .
3	Organizar una campaña de sensibilización sobre el compartimento equitativo entre hombres y mujeres de las tareas domésticas y el cuidado de la familia para una mejor repartición en la pareja.
4	Definir lineamientos de género para la selección y contratación de recursos humanos.
5	Asegurar que la administración de beneficios cuente con un enfoque de género.
6	Ofrecer a las mujeres un portafolio de medidas especiales de carácter temporal que pueden incluir una amplia gama de instrumentos legales, políticas y prácticas, como

	programas de apoyo o participación, reasignación de recursos, tratamiento preferencial, reclutamiento, contratación y ascensos selectivos y objetivos numéricos relacionados con plazos y sistema de cupos para que la proporción de mujeres en puestos de dirección educativa refleje su presencia en la docencia
7	Asegurar el enfoque de género en los perfiles de puestos de la Secretaría de Educación, valorando, por ejemplo, puestos altamente feminizados como la docencia del nivel de prebásica.
8	Identificar y eliminar de forma continua las barreras de género en las relaciones de trabajo-
7	Favorecer la flexibilidad en la organización y duración de tiempo de trabajo con el fin de permitir una mejor conciliación entre trabajo, vida privada y familiar e incrementar las tasas de empleo, especialmente entre las mujeres, quienes conservan la mayor parte de la responsabilidad para el cuidado de hijas e hijos u otros dependientes”.
8	Para eliminar barreras y promover el progreso y la confianza de las mujeres en la administración pública, elaborar una política para eliminar y castigar el sexismo y el acoso sexual en el trabajo
9	Crear un mecanismo para recibir y atender quejas de sexismo y acoso sexual con modalidades amigables de aplicación.
10	Eliminar por directrices claras el modelo masculino de trabajo , basado en la denominada ‘cultura de trabajar más de las horas contractuales’ como requisito no escrito (o a veces, explícito) para demostrar compromiso con la organización.
11	Proponer servicios de guardería de calidad e infraestructura social en el medio de trabajo cuando es posible.
12	Asegurar que la gestión de planilla permita el manejo de información de datos desagregados y la identificación de brechas de género.

Cambios Deseables

Al 2020, se cuenta como un mecanismo para recibir y atender quejas y denuncias de actos de sexismo y acoso sexual en el trabajo, así como una política de TTHH que permite la conciliación trabajo-familia.

Al 2020, se aplican medidas que propician el acceso de mujeres a cargos directivos o de alto prestigio y salario.

Al 2020, se implementa una estrategia para la conciliación trabajo y familia que beneficia a las mujeres por su doble o triple carga de trabajo.

Gestión de Desarrollo Profesional

Fortalecer la calidad del sistema y el desarrollo del RRHH en la institución que gestione el Profesional Educativo.

Procesos principales

- Diseño de perfiles requeridos de las y los docentes
- Diseño e implementación de programas de formación docentes con perspectiva de género.
- Implementación de planes de mejora del desempeño docente partiendo del uso y aplicación de resultados de coevaluación y evaluación.
- Definición de políticas y evaluación del desempeño profesional docente con perspectiva de género.

25

Preguntas reflexivas

1	¿Cómo se ha asegurado el enfoque de género en el diseño de perfiles de las y los docentes?
2	¿De qué forma el diseño y la implementación de programas de formación refleja el enfoque de género?
3	¿Cómo se incluye género en los planes de formación del desempeño docente?
4	¿De qué forma la coevaluación y evaluación toman en cuenta la perspectiva de género?
5	¿De qué manera las políticas y evaluaciones del desempeño docente permiten identificar brechas de género y prácticas discriminatorias y generan recomendaciones para eliminarlas?

Recomendaciones

1	Asegurar el enfoque de género en los perfiles de docentes, sin discriminación, estereotipos y que promueven roles no tradicionales de género.
2	Incentivar el acceso equitativo a la formación continua para el desarrollo de la capacidad y el desarrollo profesional de las mujeres , con el fin de lograr la participación igualitaria y el empoderamiento, especialmente cuando se trata de ascensos.
3	Diseñar e implementar formación sobre género y educación en el marco de la formación continua.
4	Desarrollar capacidad en cuanto a género en la DGDP y Centros Regionales para una formación permanente sensible a género.
5	Eliminar los estereotipos en cuanto al tipo de capacitación al cual se manda a las mujeres, cursos sobre 'asuntos de mujeres' y excluidas de otros tipos de formación vinculados a sus funciones.
6	Asegurar que no se disuade a las mujeres embarazadas de asistir a cursos , incluidos aquellos que son obligatorios para terminar y oficializar los nombramientos.
7	Velar que los planes de formación de desempeño docente incluyen la temática de género.
8	Definir y analizar aspectos de género en los instrumentos de la coevaluación y evaluación.
9	Incluir en los planes de mejora recomendaciones acerca de prácticas pedagógicas con enfoque de género.
10	Implementar políticas y modelos de evaluación para el personal docente y administrativo con enfoque de género.

Cambios Deseables

Al 2020, existe y se desarrolla programas de formación permanente en género para todo el personal del sector educativo, docencia, directivos y personal técnico y administrativo.

Al 2020, el modelo de evaluación incluye el enfoque de género y se generan recomendaciones hacia prácticas pedagógicas con enfoque de género.

Gestión de Información y Comunicación

Desarrollar una estrategia consistente de relaciones públicas y comunicaciones internas y externas, que permita **fortalecer el posicionamiento, identidad e imagen de la Secretaría** con sus grupos de interés, así como la divulgación de la gestión Institucional, **afianzar la identidad institucional y garantizar el derecho ciudadano a la información de gestión de la entidad.**

Procesos principales

- Diseño y gestión del sistema de información institucional
- Diseño de estrategia de comunicación, información y coordinación institucional de la SEDUC
- Desarrollo de estrategias de atención al cliente
- Gestión de denuncias, quejas reclamos, opiniones, sugerencias.
- Generación y entrega de información al cliente
- Evaluación de la satisfacción del cliente
- Manejo del archivo institucional

Preguntas reflexivas

1	¿Cómo se incluye el enfoque de género en el diseño y la gestión del sistema de información institucional?
2	¿De qué forma la gestión del sistema genera la información institucional con datos desglosados por sexo, edad, territorio, capacidad especial, lenguas, etc.?
3	¿Cómo se ve reflejado el enfoque de género en la estrategia de comunicación, información y coordinación de la Secretaría?
4	¿De qué manera se asegura el enfoque de género en el desarrollo de las estrategias de atención al cliente?
5	¿Cómo se maneja, analiza y presenta de forma diferenciada las denuncias, quejas reclamos, opiniones, sugerencias de niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres?
6	¿Cómo se promueve la equidad de género en la generación y entrega de información al cliente?
7	¿Cómo permite la evaluación conocer las necesidades y demandas de la clientela en cuanto al servicio educativo y eso de forma diferenciada?
8	¿De qué forma el manejo del archivo institucional permite identificar información desagregada?

Recomendaciones

1	Asegurar el enfoque de género en el diseño y gestión del sistema de información institucional , con datos desagregados y análisis diferenciado, permitiendo así la identificación de brechas de género.
2	Afirmar que la promoción de equidad de género forme una prioridad en la estrategia de comunicación, información y coordinación de la SEDUC.
3	Usar un lenguaje inclusivo oral y escrita en el manejo de la comunicación e información
4	Seleccionar imágenes que visibilizan a niñas, niños y mujeres , y revierten los estereotipos y roles tradicionales de género.

5	Evaluar los instrumentos de comunicación: evaluar periódicamente el abordaje del análisis de género en la comunicación a través de las diferentes herramientas, para poder corregir errores o hacer la reorientación del caso.
6	Diseñar una estrategia de atención al cliente con enfoque de género tomando en cuenta las necesidades diferenciadas de niñas, mujeres, niños y hombres.
7	Elaborar herramientas que permitan asegurar que el desarrollo de estrategias de atención al cliente cuente con enfoque de género.
8	Formular lineamientos para que, en la gestión de denuncias, quejas, reclamos lineamientos se realice una adecuada investigación del suceso o situación, siendo un poco más acucioso y haciendo las consultas relacionadas a aspectos puntuales de mujeres y hombres, evitando la revictimización.
9	Generar información educativa con datos desglosados por sexo, edad, rural/urbano, capacidades especiales, lenguas, pueblos indígenas y afrohondureño, etc., reflejando la reducción de brechas de género.
10	Utilizar el marco normativo internacional y nacional de género para hacer un razonamiento como marco referencial que dará soporte a la comunicación.
11	Asegurar que los instrumentos de evaluación de satisfacción del cliente capten información desagregada y de forma diferenciada.
12	Crear un sistema de manejo de archivos que permita el manejo de información desagregada y de forma diferenciada.

Cambios Deseables

Al 2019 demuestran la aplicación de una estrategia de comunicación e información con enfoque de género, así como la implementación de protocolos de investigación, gestión y seguimiento de denuncias, quejas, etc. sensibles a género.

Asesoría Jurídica

Dar **orientación y asesoría jurídica** a las áreas de la Secretaría, así como responder a las solicitudes de información sobre asuntos legales. **Brindar una solución a las cuestiones jurídicas** y asegurar el cumplimiento de las regulaciones gubernamentales sobre las actividades o procedimientos específicos desempeñados por la Secretaría.

Proceso identificado

- Definición de estrategia de asistencia legal
- Prestación de asistencia legal
- Creación del centro educativo

29

Preguntas reflexivas

- 1 ¿Cómo se refleja la promoción de igualdad y equidad de género en la estrategia de asistencia legal?
- 2 ¿De qué forma la prestación de asistencia legal toma en cuenta las normativas relacionadas a género, violencia de género y derechos de la niñez?
- 3 ¿Cómo puede el departamento legal de la SEDUC incidir en procurar entornos libres de violencia en el sector educativo?

Recomendaciones

- 1 Asegurar que **la estrategia de asistencia legal promueva el respeto** a la normativa nacional e internacional relacionada a la **igualdad y equidad de género**, incluyendo la no discriminación, la no revictimización y fomentar entornos libres de violencias. .
- 2 **Capacitar a las asesoras y los asesores legales** en temas de violencia de género, marco normativo relacionado a derechos de la niñez e igualdad y equidad de género.
- 3 **Informar anualmente los tipos de quejas y denuncias** recibidas en relación a la vulneración de derechos de las niñas y los niños.
- 4 **Generar lineamientos para que las orientaciones y asesorías legales** tomen en cuenta la normativa que promueven la igualdad y equidad de género y los derechos de la niñez.
- 5 **Velar a que la SEDUC cuente y promueva la aplicación de protocolos de atención y prevención de la violencia de género** que afecta a las niñas, los niños, las y los adolescentes de los C.E. así como al personal de la SEDUC.

Cambios Deseables

Al 2020, las asesoras y los asesores legales aseguran el uso de protocolos relacionados a la violencia de género y cuentan con un registro de los tipos de asistencia legal que brindan.

Al 2020, la Secretaría de Educación a nivel central y descentralizado promueve el respeto a las normativas nacionales e internacionales relacionadas a la igualdad y equidad de género.

4. LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DEL ÁMBITO FINANCIERO

El presupuesto público no es sólo un método contable con que el gobierno organiza y planea su gasto, sino que es **la manifestación financiera de las políticas, estrategias, acciones y prioridades públicas que llevarán al logro de objetivos comprometidos** en sus sistemas de planeación del desarrollo, en los tratados y convenios internacionales, y en los acuerdos entre sociedad y gobierno que aseguran la gobernanza (Marúm-Espinosa, 2013). Sin embargo, **la tendencia a analizar el presupuesto público desde el punto de vista exclusivamente económico genera como resultado presupuestos públicos neutrales y sin perspectiva integral de impactos diferenciados por grupos de población, género o necesidades públicas**. Dicha perspectiva también contribuye a la equidad, ya que implica identificar las necesidades e impactos diferenciados que los ejercicios del gasto público tienen en hombres y mujeres.

Según lo establecido en las Disposiciones Generales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República de 2017, artículo 9, se reconoce el Enfoque de Género “**como una herramienta democrática de acción afirmativa en la asignación de recursos destinados para poner en marcha acciones para cerrar la brecha de discriminación entre hombres y mujeres garantizando que los fondos sean empleados de manera ecuánime desde la óptica de género**”. Además, manifiesta que **para** lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se debe impulsar, de manera transversal, la aplicación del II Plan de Igualdad y Equidad de Género en Honduras 2010-2022 (II PIEGH) y el Plan Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres 2014-2022, a través de la incorporación de la perspectiva de género, en el diseño, implementación, y evaluación de políticas, planes y presupuestos de la Administración Pública.

Además, la contratación pública tiene un gran potencial para promover la igualdad de género. Siempre que sea posible, es importante incorporar la igualdad de género en el tema del contrato mismo. Esto permitirá la incorporación de cláusulas de igualdad de género que exijan competencia técnica de género a las entidades adjudicadoras, así como la inclusión de criterios de género para la evaluación de las propuestas presentadas y su posterior implementación.

Administración de Finanzas

Gestionar y optimizar el proceso financiero, administrar y ejercer control sobre los fondos y operaciones de una manera integral y estándar. Elaborar y revisar **el presupuesto del POA alineado con el plan estratégico** que sea ejecutable para el año en curso, así monitorear y evaluar el desempeño del mismo durante ese periodo de tiempo.

Procesos principales

- Desarrollo y administración del presupuesto
- Gestión tesorería
- Gestión contabilidad/ reportes

31

Preguntas reflexivas

1	¿De qué forma la gestión financiera y administrativa toma en cuenta las normativas relacionadas a género, entre ellas las disposiciones del Presupuesto Nacional?
2	¿Cómo el POA - presupuesto contribuye a la reducción de brechas de género?
3	¿Cómo se refleja el enfoque de género en el desarrollo y la administración del presupuesto?
4	¿De qué forma rescatan los informes financieros y administrativos la reducción de brechas entre mujeres y hombres?

Recomendaciones

1	Definir lineamientos de género para cada sector de la administración financiera.
2	Elaborar presupuestos sensibles a género e indicadores que permiten identificar los recursos (<i>la inversión</i>) consagrados a la igualdad de género en la SE, así como el enfoque de género en la Gestión educativa.
3	Manejar información sobre la inversión en género y violencia, con datos desagregados , que evidencien la reducción de brechas.
4	Fortalecer las capacidades, por medio de la formación y asistencia técnica a las unidades de planificación y presupuesto en la elaboración de presupuestos sensibles a género.
5	Fortalecer las capacidades y asistencia técnica a funcionarios y funcionarias departamentales y municipales-distritales , así como en los centros educativos en cuanto a presupuestos sensibles a género.

Cambios Deseables

A 2020, se cuenta con un sistema administrativo financiero sensible a género, permitiendo identificar la presupuestación del sector educativo para la igualdad de género.

Abastecimiento de Bienes, Materiales y Servicios

Establecer el debido **proceso para la compra y suministro de materiales, productos y servicios** que sean requeridos por la Secretaría. Coordinar y establecer una relación con los proveedores de servicios y bienes, definiendo **los criterios de registro, selección, contratación y la evaluación de su gestión**. Administrar los materiales y productos que son adquiridos por la Secretaría.

Procesos principales

- Administración de proveedores
- Gestión compras de materiales, bienes y servicios pedagógicos (herramientas curriculares)
- Planificación de abastecimiento
- Administración de logística y distribución

32

Preguntas reflexivas

1	¿De qué forma se refleja el enfoque de género en la administración de proveedores?
2	¿Cómo incluye el enfoque de género la gestión de compras de materiales, bienes y servicios pedagógicos?
3	¿Cómo se reflejan los elementos de género en los lineamientos para la planificación de abastecimientos?
4	¿Cuáles criterios de género son necesarios al realizar el análisis para la selección de los abastecimientos?
5	¿De qué forma satisface las compras de materiales, bienes y servicios a las necesidades diferenciadas entre niñas, niños, mujeres y hombres?

Recomendaciones

1	Elaborar lineamientos para que los criterios de compras de bienes, materiales y servicios cuente con un inciso de equidad de género en cuanto a representatividad, no reforzar los estereotipos de género, datos desglosados y un lenguaje inclusivo y respetuoso.
2	Revisar y , en caso sea necesario, elaborar con herramientas que permitan medir los nuevos criterios sensibles a género.
3	Realizar una planificación de abastecimientos en base a necesidades diferenciadas de niñas, niños, mujeres y hombres que han sido previamente consultadas.
4	Tomar en cuenta en la selección de compras de materiales, bienes y servicios, las necesidades diferenciadas en base a sexo, edad, territorio, capacidades especiales, población indígena y afrohondureña, entre otros.
5	Sensibilizar y capacitar al personal administrativo y directivo a nivel central y descentralizado sobre la equidad de género.
6	Elaborar un sistema administrativo en base a necesidades diferenciadas de niñas, niños, mujeres y hombres, con datos desagregados.

Cambios Deseables

Al 2020, se cuenta con un sistema de adquisiciones y compras de bienes, materiales y servicios sensible a género a nivel central y descentralizado.

5. BIBLIOGRAFÍA

Blanco López, Paloma (2017) “Inclusión de la categoría de género en los presupuestos públicos en el marco de la orientación al resultado. Alcances y limitaciones de su aplicación en México”, Universidad Mesoamericana, San Luis, México.

Ferema (2017), El Diálogo. Informe de Progreso Educativo de Honduras.

<http://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2017/07/InformedeProgresoEducativo2017.pdf>

GERMINA (2009). Género y políticas públicas Estado del arte

http://germina.cl/wp-content/uploads/2011/05/publicacion2_genero_politicas_publicas_estado_del_arte.pdf

González Ortiz, Rosa María (2015), Un modelo educativo para la equidad de género, Facultad de Estudios Superiores Iztacala UNAM, México

<http://www.alternativas.me/numeros/21-numero-especial-de-genero-mayo-2015/87-un-modelo-educativo-para-la-equidad-de-genero>

Instituto Nacional de la Mujer (2000) LIOM- Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Honduras.

Instituto Nacional de la Mujer (2010) II Plan de Igualdad y Equidad de Género, Honduras

Marúm-Espinosa, Elia (2013). “Finanzas públicas con perspectiva de género en la construcción de la democracia en México”. En Reforma y Democracia. Revista del CLAD. Núm. 55. Febrero. Caracas.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -MIMP (2014), Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Lima, Perú.

Presidencia Consejos de Ministros del Gobierno de Perú (2013) Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, Perú

Red nacional de educación de la niña (2013), FLORECER 7 RED NACIONAL DE EDUCACION DE LA NIÑA 7 Recomendaciones de Política de Género en Educación, Care Perú

<https://www.unicef.org/peru/spanish/recomendaciones-politica-de-genero-resumen-ejecutivo.pdf>

Secretaría de Educación (2014) Reglamento de la gestión educativa en Honduras, Honduras

Secretaría de Educación (2013) Entendiendo La Ley Fundamental De Educación, Honduras

Secretaría de Educación (2012) Ley Fundamental de Educación, Honduras

UNESCO (2001). Igualdad de género en la educación básica de América Latina y el caribe- Estado del arte, Santiago de Chile.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001310/131040s.pdf>

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (2010). Estado de la Educación en Honduras 2010

Una Gestión Educativa con enfoque de género



Maneja información con datos desagregados



Cuenta con un diagnóstico sobre las diferentes realidades de niñas, niños,



Planifica para reducir brechas de género



Promueve una participación equitativa entre niñas, niños, mujeres y hombres



Utiliza un lenguaje incluyente



Elimina estereotipos y prácticas discriminatorias de género



Asegura que las decisiones son inclusivas y no discriminatorias



Favorece la armonía entre la vida personal y profesional



Procura entornos libres de violencia



Promueve aprendizajes atendiendo las diferentes necesidades de niñas y niños



Con el apoyo financiero de:
Canadá



República de Honduras
Secretaría de Educación



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
COMISIÓN DE GÉNERO



Canada 