

Plan de formación de agentes sociales

en Educación para la Igualdad de

Género y el Desarrollo



Muévete por la igualdad.
Es de justicia.

Este plan se desarrolla en el marco de la campaña **“Muévete por la Igualdad. Es de Justicia”**, financiada por la AECI y ejecutada por Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed, que quiere sensibilizar sobre la importancia del papel que juegan las mujeres en el avance de las sociedades y la igualdad de género como factor clave en el desarrollo. Dicha campaña esta orientada a la articulación de los principales actores de la cooperación para la elaboración de una agenda que promueva el cumplimiento de las metas de Beijing y Objetivos del Milenio.

Índice

1. Contexto y justificación del plan de formación.
2. Destinatarios de la formación.
3. Objetivo general y objetivos específicos.
4. Organización y metodología.
5. Identificación de contenidos.
6. Acciones formativas.
7. Charlas –coloquios.
8. Recursos materiales, humanos y pedagógicos necesarios.
9. Recursos Económicos.
10. Evaluación.

1. Contextualización y justificación del plan de formación.

La situación de las mujeres es muy diferente de unos países a otros, aunque tienen un denominador común: **en ningún país del mundo las mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres**, lo que las impiden participar en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida.

A pesar de los cambios y esfuerzos realizados, siguen existiendo grandes desigualdades entre hombres y mujeres, que se manifiestan de diferentes formas:

- El 70 % de la población que vive en la pobreza son mujeres.
- Dos tercios de la población adulta analfabeta son mujeres.
- Más de 500.000 mujeres mueren anualmente en el mundo por causas relacionadas con el embarazo y el parto.
- Al menos una de cada tres mujeres y niñas en todo el mundo han sufrido violencia física o sexual a lo largo de su vida.
- La inmigración femenina ha crecido en los últimos diez años un 74%, frente al 22% que ha aumentado la masculina. La jornada laboral de las mujeres inmigrantes es un 37% más larga que la de las españolas.

Sin embargo, junto a las cifras que dan medida a la injusticia, encontramos otras muchas que nos hablan de la **decisiva aportación de las mujeres al desarrollo de sus sociedades**. Ellas producen entre el 60% y el 80% de los alimentos en los países empobrecidos y la mitad a nivel mundial y su contribución en trabajos no remunerados supondría en valor monetario el equivalente a un 25%-30% del Producto Interior Bruto mundial. Las mujeres han protagonizado, y lo siguen haciendo, múltiples movimientos en defensa de los Derechos Humanos, por el fin de los conflictos armados, la consolidación de la paz y la defensa del medio ambiente, y son las que se encargan de atender a miembros de la familia enfermos o que no pueden valerse por sí mismos, tareas que son absolutamente necesarias para garantizar el funcionamiento de los sistemas de salud modernos.

Esta situación es consecuencia de los condicionantes de **género** - los roles y estereotipos que las sociedades asignan a las mujeres y a los hombres por pertenecer a un sexo u otro - que condicionan la vida de hombres y de mujeres, limitando su libertad, impidiendo el desarrollo pleno de su capacidades, tanto personales como profesionales.

Para recorrer el largo camino que resta hasta alcanzar la real igualdad entre mujeres y hombres, necesitamos trabajar para lograr un empoderamiento de las mujeres, desaprender los mandatos del género, repensar los valores y actitudes que impregnan las culturas y la vida de las personas que contribuyen a la desigualdad entre sexos... de ahí la importancia de la educación como herramienta de cambio social.

La educación es parte esencial para la transmisión de los roles y estereotipos de género, lo que hace que se convierta en imprescindible trabajar en la educación por la igualdad y abordar el sexismo. También la educación no formal, como un proceso de aprendizaje que tiene una amplia y diversa metodología de trabajo debe incorporar, de igual manera que la educación formal, un planteamiento crítico y transformador de los modelos psico - sociales - culturales tradicionales.

Pero eliminar el sexismo no es responsabilidad única de los ámbitos educativos, sino que debe tratarse desde todos los demás: familia, medios de comunicación, instituciones políticas, por ello este proyecto tiene como objetivo que diferentes agentes

socializadores se capaciten y trabajen por una sociedad más igualitaria. Estos agentes deben tener conciencia de la tremenda desigualdad que existe entre mujeres y hombres, para que puedan enmarcar el trabajo que desempeñan dentro del movimiento mundial por la igualdad de oportunidades y, desde una perspectiva más personal, puedan realizar un cuestionamiento de su propia práctica, superar la sistemática asignación de roles en función del sexo y reforzar aquellos valores que orientan hacia el libre desarrollo de las capacidades y potencialidades.

En España se han dado importantes pasos para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres:

-La Ley Integral contra la Violencia de Género menciona la *“necesidad de articular medidas de sensibilización y prevención en el ámbito educativo”*.

-Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

Es de destacar como novedad de esta ley, la consideración de la dimensión de la transversalidad de la igualdad. Como consecuencia de su promulgación, se modificarán importantes leyes en materia de educación y cultura. Por ejemplo, en relación al sistema educativo, éste debe incluir en sus fines (currículos):

- La educación la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- La eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Evitar los comportamientos sexistas, los estereotipos sociales asociados, etc.
- Proyectos y programas dirigidos a fomentar la coeducación.
- Reconocimiento de las mujeres en la Historia.
- Igualdad y medios de comunicación.
- Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Para la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos y en concreto en el ámbito de la educación no formal es necesario una formación y sensibilización de los agentes sociales, una adquisición de conocimientos y técnicas necesarias que les habiliten para la consecución de estos objetivos y leyes, para una real igualdad de oportunidades para hombre y mujeres.

2. Destinatarios de la formación.

Este plan de formación está dirigido a un amplio abanico de agentes sociales dedicados a la educación social, la educación en el tiempo libre, la mediación social... y todo el voluntariado de ONG de desarrollo o de intervención social.

Pero estos colectivos forman, a su vez, grupos muy heterogéneos de personas en cuanto a nacionalidad, edad, sexo, formación académica, titulación específica adquirida para desempeñar su trabajo, así como su formación y conciencia de género.

- **Monitores/as y coordinadores/as de Tiempo Libre:**

Desarrollan proyectos educativos en el seno de asociaciones infantiles y juveniles, instituciones públicas, empresas de educación alternativa y ocio, grupos Scouts... Sus principales ámbitos de trabajo son ludotecas, granjas-escuelas, campamentos de verano, apoyo y animación en centros escolares y culturales, espacios de ocio alternativo para jóvenes... Cada comunidad autónoma regula los contenidos de formación para la obtención de los títulos oficiales de Monitor de Tiempo Libre y Coordinador de Tiempo Libre, aunque posteriormente recae en las Escuelas de Tiempo Libre reconocidas la tarea de ofrecer las acciones de formación. La educación para la igualdad de género no es un contenido obligado por lo que no suele ofrecerse, y cuando se aborda se le dedica un máximo de 8hs, de 150 y 250hs mínimas obligatorias respectivamente.

- **Educadores/as sociales:** Desarrollan proyectos de intervención socioeducativa en el ámbito local para el desarrollo comunitario, la inclusión y la transformación social. La mayor parte de los educadores y educadoras sociales son diplomados en Educación Social por alguna de las múltiples facultades de educación que ofrecen esta formación. Sólo en algunos programas se incluye alguna asignatura relacionada con la educación para la igualdad de género, y siempre de manera optativa. Posteriormente, el colectivo encuentra ofertas de formación a través de colegios y asociaciones profesionales y otras instituciones públicas o privadas dedicadas a la educación no formal y a la animación sociocultural.

- **Mediadores/as sociales:** Trabajan principalmente en el ámbito local, en asociaciones de vecinos, organizaciones y asociaciones de mujeres, de inmigrantes, etc.; así como en servicios públicos específicos de mediación. Median con personas nacionales e inmigrantes y asociaciones en diferentes ámbitos y tipos y para ello necesitan un amplio conocimiento de la realidad social de las personas con las que trabajan, especialmente de la realidad de los migrantes. Entre los/las mediadores/as hay diferentes nacionalidades, experiencias laborales, así como formación académica y específicamente en mediación, pues algunos adquieren el título de mediador a través de postgrados universitarios y otros a través de escuelas municipales que imparten cursos de duración y profundidad diversa. La formación que se imparte en género es incipiente y muchos no suelen tener una formación profunda sobre la realidad de las mujeres inmigrantes.

- **Voluntariado social y de ONG de desarrollo:** El voluntariado es colectivo extremadamente variado tanto por el trabajo que desempeña (atención directa a colectivos en riesgo social, acompañamiento de mayores y enfermos, tareas administrativas, animación sociocultural, educación en el tiempo libre...), como por la naturaleza de las organizaciones en las que se encuentra (asociaciones, fundaciones, organismos públicos... de muy distintos tamaños) o por sus características personales, aunque es mayoritario el voluntariado juvenil y el de mayores de 65. Habitualmente no necesitan formación alguna para comenzar a realizar su trabajo pero disponen de una oferta cada vez mayor por parte de las administraciones para formarse o especializarse en sus funciones.

4. Objetivo general y objetivos específicos por colectivo destinatario.

La **finalidad** de este plan es la de:

- promover una educación no sexista, que
- haga visible la importancia de la equidad de género en el desarrollo y que
- fortalezca las capacidades de participación de la organizaciones sociales e instituciones educativas.

Objetivo General de Aprendizaje:

Desarrollar las capacidades necesarias para promover, desde la educación no formal y otros ámbitos de la intervención social, la igualdad de género como factor clave del desarrollo humano y sostenible.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Identificar las desigualdades de género en diferentes ámbitos: familia, escuela, trabajo...
- Sensibilizarse y capacitarse sobre la necesidad de una educación no sexista que proporcione valores de igualdad y supere la discriminación por razones de sexo.
- Ser capaz de promover la transformación de las relaciones de género en el proceso de socialización que se lleva a cabo en los espacios de intervención social.
- Ser capaz de sensibilizar sobre la situación de las mujeres y las relaciones de género en el mundo.
- Ser capaz de promover la igualdad de género como elemento imprescindible para alcanzar un desarrollo humano sostenible.
- Conocer la plataforma de acción de Beijing y su grado de cumplimiento.

4. Identificación de contenidos.

Contenidos conceptuales:

- El sistema sexo/género. Desigualdades de género: androcentrismo
- Roles y estereotipos de género
- Feminismo: teoría y práctica.
- Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La coeducación como educación en el valor de la igualdad.
- El currículo y la transmisión de valores desde una perspectiva de género.
- Las mujeres en el mundo: distintas manifestaciones de un mismo fenómeno.
- La relación entre la igualdad de género y el desarrollo. La aportación de las mujeres al desarrollo.
- Género y interculturalidad.
- ¿Por qué Beijing? Avances y retrocesos en el respeto de los derechos humanos de las mujeres. Mainstreaming y empoderamiento.
- Participación política y liderazgo de las mujeres.

Contenidos procedimentales:

- Análisis de la realidad con enfoque de género
- Estudio del tratamiento diferenciado de mujeres y hombres en los medios de comunicación: cine, canciones, publicidad, etc.
- Hallar las diferencias de género en cuanto a la participación de las mujeres y hombres en las actividades del Tiempo Libre y en el movimiento asociativo.

- Incorporación de pautas no sexista en la realidad cotidiana: Uso de lenguaje no sexista.
- Analizar y desaprender los estereotipos relativos a las mujeres y hombres de otros contextos sociales, culturales y económicos.
- Diferenciación de condición y posición de género.
- Análisis crítico, elaboración y uso de mensajes e imágenes sobre las mujeres y hombres del mundo y su participación en el desarrollo.

Contenidos actitudinales:

- Apreciación de la igualdad de género como cuestión de derechos humanos
- Desarrollo de una actitud crítica y autocrítica: Cuestionamiento de lo aprendido sobre nuestra identidad como mujeres y hombres
- Compromiso de incorporar una perspectiva de género en nuestro trabajo y en todas las facetas de la vida.
- Adquirir actitudes y comportamientos que promuevan la educación de género.
- Valoración y respeto de la diversidad en los estereotipos y relaciones de género en el mundo.

5. Organización y metodología.

Las acciones formativas tendrán una duración entre 8 y 24 horas distribuidas en sesiones de 3 a 4 horas. El número máximo de participantes en la formación será de 25 y el mínimo de 8. Así mismo, se prevé la realización de sesiones de menor duración, 2-3 horas, sobre temáticas más específicas y con una metodología de charla-coloquio.

La metodología que proponemos pretende potenciar al máximo las capacidades de las personas participantes aunando trabajo individual y trabajo en equipo, para que se favorezca así tanto la introspección como el intercambio de ideas y el consenso.

Como punto de partida, planteamos una metodología con las siguientes características:

- **Participativa y abierta:** Las personas receptoras deben constituirse en el núcleo de la formación, planteándose los distintos temas de tal modo que se genere un intercambio de información y puntos de vista entre formadores/as y participantes. Es preferible evitar la conferencia.
- **Activa, práctica:** Aprender haciendo. Además, si damos un enfoque lúdico a las actividades, nos ayudará a fijar los conocimientos aprendidos.
- **Motivadora y vivencial:** Para conectar con las necesidades e intereses de las y los participantes y respondiendo a estos, que consideramos esencial para conseguir aprendizajes significativos.

Cuando se den las condiciones necesarias se favorecerá la utilización de la metodología socio-afectiva, en la que se parte de lo vivenciado para facilitar la transformación personal y favorecer la acción.

- **Sentir:** Aprendizaje en la propia piel, utilización de técnicas que permiten aflorar sentimientos y actitudes profundas.
- **Pensar:** Una vez que las personas vivan una situación debemos pasar al análisis, a la capacidad de describir lo experimentado, y entonces aportar datos, conceptos, teorías que al estar sensibilizados y sensibilizadas van a ser debatidas e integradas.
- **Actuar:** Queremos fomentar que se desarrollen actitudes críticas y transformadoras; que se sienta la necesidad de transmitir y educar desde la igualdad de oportunidades.

6. Acciones formativas propuestas .

I. Sesiones de enfoque de género en la mediación social

(2 sesiones de 4 horas, en cursos de formación de mediadores/as)

Objetivo general:

Desarrollar las capacidades necesarias para incorporar la perspectiva de género en la mediación social.

Objetivo específicos:

- Identificar las desigualdades de género en diferentes ámbitos: familia, escuela, trabajo...
- Analizar la realidad en la que se interviene con perspectiva de género para poder diferenciar necesidades e intereses de hombres y mujeres.
- Promover la transformación de las relaciones de género en el proceso de socialización que se lleva a cabo en los espacios de intervención social.

1ª Sesión: El sistema sexo/género. Roles y estereotipos de género. Sexismo y androcentrismo. Desigualdades de género: laborales, escolares, espacio público, privado y doméstico...

2ª Sesión: Género y interculturalidad. Empoderamiento y Derechos de las mujeres. La ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

II. Curso de enfoque de género en la acción voluntaria

(3-5 sesiones de 4 horas)

Objetivo general:

Desarrollar las capacidades y actitudes necesarias para realizar una intervención social que contemple y promueva la igualdad de género.

Objetivos específicos:

- Identificar las desigualdades de género en diferentes ámbitos: familia, escuela, trabajo...
- Sensibilizar y capacitar a las personas voluntarias sobre la necesidad de analizar las distintas necesidades e intereses de los hombre y mujeres destinatarios de la intervención social.
- Promover la transformación de las relaciones de género en el proceso de socialización que se lleva a cabo en los espacios de voluntariado.

1ª Sesión: El sistema sexo/género. Roles y estereotipos de género. Sexismo y androcentrismo. Desigualdades de género: laborales, escolares, espacio público, privado y doméstico...

2ª Sesión: Proceso de socialización y construcción de la identidad de género: familia, medios de comunicación, lenguaje, publicidad... Análisis de la transmisión de estereotipos y roles de género en la intervención social.

3. Sesión: La Igualdad de género dentro de las organizaciones. Análisis de nuestras organizaciones desde la perspectiva de género. Propuestas de mejora.

III. Sesiones de educación para la igualdad de género en el tiempo libre

(2 sesiones de 4hs en cursos de formación reconocidos por las CCAA).

Objetivo general:

Desarrollar las capacidades necesarias para promover la igualdad de género como factor clave del desarrollo humano y sostenible en la educación en el TL.

Objetivo específicos:

- Identificar las desigualdades de género en diferentes ámbitos: familia, escuela, trabajo...
- Sensibilizar y capacitar a los agentes sociales sobre la necesidad de una educación no sexista que proporcione valores de igualdad y supere la discriminación por razones de sexo.
- Promover la transformación de las relaciones de género en el proceso de socialización que se lleva a cabo en los espacios de intervención social.

Contenidos:

1ª Sesión: El sistema sexo/género: Roles y estereotipos de género. Desigualdades de género. Proceso de socialización y construcción de la identidad de género: familia, medios de comunicación, lenguaje, publicidad, ocio...

2ª Sesión: Educación para la igualdad en el tiempo libre. Elaboración de propuestas didácticas para trabajar la igualdad de género en el ámbito no formal.

IV. Curso de educación para la igualdad de género en el tiempo libre

(4-6 sesiones de 4hs)

Objetivo general:

Desarrollar las capacidades y actitudes necesarias para educar en el Tiempo Libre con y por la igualdad de género.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Identificar las desigualdades de género en diferentes ámbitos: familia, escuela, trabajo...
- Sensibilizar y capacitar a los educadores/as no formales sobre la necesidad de una educación no sexista que proporcione valores de igualdad y supere la discriminación por razones de sexo.
- Promover la transformación de las relaciones de género en el proceso de socialización que se lleva a cabo en los espacios educativos no formales.

Contenidos:

1ª Sesión: El sistema sexo/género. Roles y estereotipos de género. Sexismo y androcentrismo. Desigualdades de género: laborales, escolares, espacio público, privado y doméstico...

2ª Sesión: Proceso de socialización y construcción de la identidad de género: familia, medios de comunicación, lenguaje, publicidad... Análisis de las diferencias educativas entre hombres y mujeres: uso de espacios,

3ª Sesión: El currículo oculto y la transmisión de valores desde una perspectiva de género. La coeducación como educación en el valor de la igualdad.

4ª Sesión: Educación en el Tiempo Libre para la Igualdad de género. Elaboración de propuestas didácticas para trabajar la igualdad de género en el ámbito no formal.

V. Curso de educación para el desarrollo y la igualdad de género en el TL

(4-6 sesiones de 4hs)

Objetivo general:

Desarrollar las capacidades y actitudes necesarias para incorporar la igualdad de género a la Educación para el Desarrollo en el ámbito no formal.

Objetivos específicos:

- Identificar las desigualdades de género en diferentes ámbitos: familia, escuela, trabajo...
- Ser capaz de sensibilizar sobre la situación de las mujeres y las relaciones de género en el mundo.
- Promover la igualdad de género como elemento imprescindible para alcanzar un desarrollo humano sostenible.
- Conocer la plataforma de acción de Beijing y movilizarse para contribuir a su cumplimiento.

1ª Sesión: El sistema sexo/género. Roles y estereotipos de género. Las mujeres en el mundo: distintas manifestaciones de un mismo fenómeno. La aportación de las mujeres al desarrollo: migraciones, participación política, trabajo de cuidado.

2ª Sesión: La relación entre la igualdad de género y el desarrollo. ¿Por qué los ODM y Beijing? Avances y retrocesos en el respeto de los derechos humanos de las mujeres.

3ª Sesión: Género e interculturalidad. Elaboración y uso de mensajes e imágenes sobre las mujeres y hombres del mundo y su participación en el desarrollo.

4ª Sesión: Pasar a la acción: movilización a favor de la igualdad. Elaboración de propuestas didácticas para trabajar la igualdad de género en el desarrollo en el ámbito no formal.

VI. Taller para incorporación de la perspectiva de género a la formación

(3 sesiones de 4hs)

Objetivo general:

Incorporar la perspectiva de género a la formación e formadores/as.

Objetivos específicos:

- Identificar las desigualdades de género en diferentes ámbitos: familia, escuela, trabajo...
- Analizar las practicas habituales de formación desde la perspectiva de género e identificar las posible transmisión de los roles y estereotipos de género desde el currículum oculto.
- Elaborar propuestas de incorporación del enfoque de género a la formación de formadores/as.

1ª Sesión: El sistema sexo/género. Roles y estereotipos de género. Sexismo y androcentrismo. Desigualdades de género: laborales, escolares, espacio público, privado y doméstico...

2ª Sesión: Proceso de socialización y construcción de la identidad de género: familia, medios de comunicación, lenguaje, publicidad... Análisis de la transmisión de estereotipos y roles de género en la formación.

3ª Sesión: Incorporación del enfoque de género a las acciones de formación. Elaboración de propuestas.

7. Charlas-coloquios sobre temáticas específicas.

Teniendo en cuenta la dificultad de los colectivos destinatarios del plan de formación para la realización de acciones formativas de larga duración, se prevé la realización de charlas-coloquios de 1 a 3 horas en los que se aborden temas concretos de manera más específica.

Sin perjuicio de que el contenido de estas charlas-coloquios puede ser propuesto, dentro de los contenidos que se prevé trabajar en el plan de formación, algunas propuestas podrían ser:

- Educar mujeres y hombres por la igualdad desde el tiempo libre.
- Igualdad de género y desarrollo: una relación necesaria.
- La perspectiva de género en las acciones de desarrollo.
- Educación para el desarrollo con perspectiva de género.
- Mensajes e imágenes en sensibilización social desde la perspectiva de género.
- Voluntariado para la igualdad de género.
(La perspectiva de género a la acción voluntaria de cualquier índole)
- Interculturalidad y género.
- Formación con perspectiva de género...

8. Recursos pedagógicos, humanos y materiales necesarios.

Recursos pedagógicos:

Los materiales didácticos de apoyo de la campaña se podrán utilizar para profundizar en los contenidos y como guía para actividades propuestas. También se encontrarán en ellos referencias a materiales audiovisuales que pueden servir de apoyo a las sesiones.

Recursos Humanos:

La formación será impartida por especialistas en educación para la igualdad de género del ámbito local en el que se vaya a realizar la formación o desplazados desde Madrid.

Recursos técnicos y materiales necesarios:

Ordenador portátil, cañón - proyector y DVD. Papelógrafos y rotuladores.
Aula amplia con mobiliario móvil para poder ser retirado si es necesario.

9. Recursos económicos.

Las organizaciones InteRed, Entreculturas y Ayuda en Acción cuentan con el apoyo económico de la Agencia Española de Cooperación para la ejecución de este plan de formación. Así mismo, se comprometen a aportar sus recursos y experiencia, especialmente en lo concerniente a la coordinación y seguimiento de las acciones formativas.

10. Método de evaluación

Se pretende hacer de la evaluación un proceso constante que permita enriquecer y adaptar el plan de formación desde su diseño hasta su finalización y en toda su ejecución. Los aspectos a evaluar serán, fundamentalmente, el logro de objetivos, la selección y tratamiento de los contenidos, la metodología empleada, los/as formadores/as seleccionados, los recursos empleados, la coordinación y organización del curso, el grupo y cada uno de los/as participantes de manera individual.

Al finalizar cada una de las acciones formativas, se realizará una evaluación individual y colectiva por parte de todos los participantes, así como por el equipo de coordinación del curso, y se redactará un informe-memoria de la experiencia.

Las personas que hayan participado en el 80% de las horas de formación realizadas y hayan realizado, en los casos que así se proponga, una práctica asociada a los contenidos, recibirán un certificado con el respaldo de la institución en la que se haya enmarcado la acción formativa.