

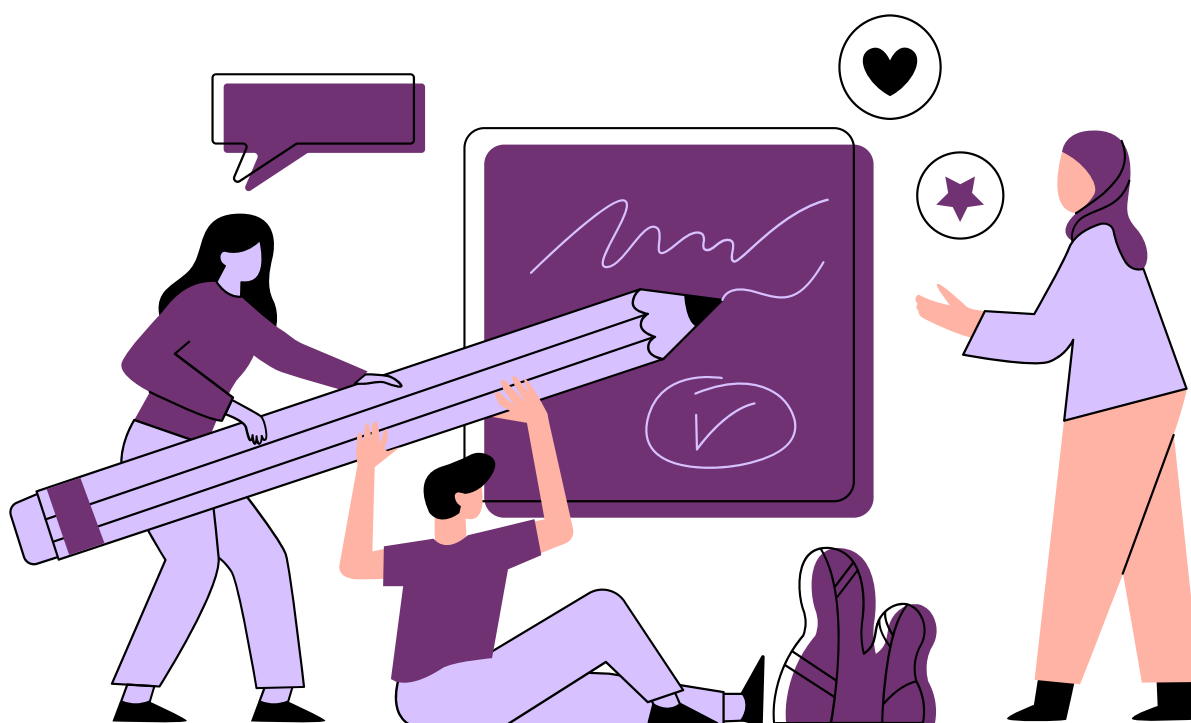
MEMORIA TÉCNICA

FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

Patricia Barrena Mera

Consultora de Innovación social e Igualdad

Mayo 2024



Financia:



Desarrolla:



ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

02 PROGRAMA FORMATIVO

2.1. Objetivos formativos

2.2. Contenidos

2.3. Metodología

2.4. Temporalización

2.5. Evaluación de participantes

03 VALORACIÓN

04 ANEXO FOTOGRÁFICO

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

Incentivando la Agricultura y las Tradiciones en Morazán (El Salvador) 23PC036

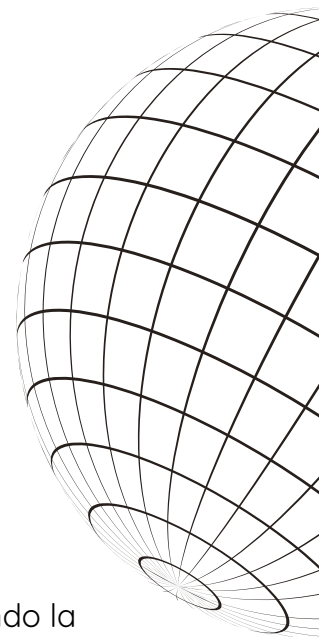
Esta formación se enmarca dentro de las acciones del proyecto “Incentivando la Agricultura y las Tradiciones en Morazán (El Salvador)”, desarrollado por la Asociación de Universidades Populares de Extremadura (AUPEX) y la Agencia de Desarrollo Local de Morazán (ADEL Morazán).

Las acciones se han llevado a cabo en el terreno durante el mes de abril, si bien en los meses previos se han ido desarrollando las reuniones virtuales pertinentes para conocer el contexto organizativo de ADEL Morazán, el perfil de las personas a las que íbamos a formar así como las realidades de su territorio.

Durante el mes de mayo se han realizado sesiones de seguimiento en la modalidad virtual, con el fin de dar respuesta a las dudas surgidas en la aplicación de los contenidos trabajados en las sesiones presenciales.

Objetivo

El objetivo de esta memoria es reflejar cómo se ha desarrollado el programa de actuaciones formativas sobre Igualdad de Género en ADEL Morazán, tanto en la parte presencial como virtual, así como recoger las evaluaciones de las personas participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y de la propia docente.



2. PROGRAMA FORMATIVO

2.1. OBJETIVOS FORMATIVOS

Este proceso formativo ha tenido como **objetivo general** que el alumnado adquiriera la concienciación y competencias necesarias para ir incorporando la perspectiva de género en el día a día de su trabajo.

Como **objetivos específicos** ha contemplado los siguientes:

- Sensibilizar al alumnado respecto a la desigualdad por razón de sexo en el ámbito social, laboral y económico.
- Adquirir competencias técnicas básicas para incluir la perspectiva de género a la hora de formular y desarrollar los proyectos en los que la ADEL Morazán esté implicada, así como en la realización de seguimiento y evaluación de los mismos.
- Identificar las conductas discriminatorias y de acoso por razón de sexo en las interrelaciones entre el personal, independientemente del lugar jerárquico que se ocupe en el organigrama.
- Adquirir unas pautas básicas para realizar una comunicación inclusiva y no sexista aplicada a los materiales de difusión y en la propia redacción de proyectos e informes.
- Crear un espacio de libertad y no juicio desde donde compartir dudas y experiencias personales en torno a la temática de la igualdad de género, para avanzar hacia una igualdad real en los espacios laborales de las entidades participantes.

2.2. CONTENIDOS



inexsos

Formación en Igualdad de género

Equipo técnico de Adel Morazán
Abril 2024

Financia:



Desarrolla:



Esta formación se ha desarrollado en siete apartados, cuya secuencia responde a una lógica que va desde lo más global respecto al tema de la Igualdad de Género, pasando por una contextualización conceptual básica para abarcar cuestiones más concretas que ayudan a aplicar la perspectiva de género en el ámbito laboral de las entidades participantes:

Contenidos formativos

30 horas de duración

- UBICACIÓN EN LA AGENDA 2030. ODS5 IGUALDAD DE GÉNERO
- CONCEPTUALIZACIÓN.
- MASCULINIDADES PARA LA IGUALDAD. CORRESPONSABILIDAD.
- ECONOMÍA DE LOS CUIDADOS.
- LOS PROYECTOS DESDE LA IGUALDAD DE GÉNERO.
Diagnóstico / Planificación / Desarrollo / Evaluación.
- COMUNICACIÓN INCLUSIVA ASOCIADA A PROYECTOS.
- ESTRATEGIA PARA EL ABORDAJE DE GRUPO META CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Memoria técnica

En la tabla que se muestra a continuación se relaciona cada apartado con los contenidos desarrollados:

Apartado	Contenido
UBICACIÓN EN LA AGENDA 2030: ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO	Explicación de la Agenda 2030 como contexto internacional para el Desarrollo Sostenible, profundizando en el ODS 5. Igualdad de género, sus metas e indicadores.
CONCEPTUALIZACIÓN	Reflexión acerca de los siguientes conceptos básicos: sexo-género, mandatos de género, roles estereotipados, orientación sexual, expresión sexual, identidad de género, cis-trans.
MASCULINIDADES PARA LA IGUALDAD. CORRESPONSABILIDAD	Descripción del movimiento de masculinidades para la igualdad, sus claves, impacto social y recursos. Desarrollo teórico-práctico de lo que supone la corresponsabilidad entre sexos. Concepto de carga mental.
ECONOMÍA DE LOS CUIDADOS	Conceptualización de la Economía de los cuidados con perspectiva de género: sus principios, impacto en el país, estrategias, desafíos, oportunidades y recursos. Encuestas del tiempo como herramienta estadística que visibiliza la desigualdad en el ámbito privado.
LOS PROYECTOS DESDE LA IGUALDAD DE GÉNERO	Pautas para incorporar la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de los proyectos: diagnóstico, planificación, desarrollo y evaluación, aplicado a la metodología del Enfoque de Marco Lógico.
COMUNICACIÓN INCLUSIVA ASOCIADA A PROYECTOS	Pautas para una comunicación inclusiva y no sexista. Análisis crítico de titulares y artículos en medios de comunicación. Práctica para una comunicación inclusiva y no sexista de los proyectos.
ESTRATEGIA PARA EL ABORDAJE DE GRUPO META CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	Pautas de aplicación de los contenidos a las acciones con el grupo meta.
ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Repaso de normativa y protocolo para la prevención y respuesta ante el acoso sexual en entornos laborales.
TALLER AUTOCUIDADOS	Taller práctico para la toma de conciencia sobre la importancia del autocuidado con perspectiva de género dirigido al grupo meta.

2.3. METODOLOGÍA

La metodología utilizada se presenta como un **proceso de aprendizaje experiencial** de aprender haciendo, basado en pedagogías enfocadas en el descubrimiento y construcción colaborativa del conocimiento.

Un modelo de **aprendizaje/acción colaborativo**, desde donde trasladar los fundamentos de la perspectiva de género para la igualdad de oportunidades, compartir materiales y herramientas de referencia. Además, a medida que se va avanzando en los contenidos, se va interpelando al alumnado a que apliquen la cuestión a su entorno personal y laboral, provocando que las personas participantes hayan ido volcando, poco a poco, el conocimiento y destrezas adquiridas a **su propio contexto**.

El concepto de proceso implica **acción y autogestión**, apostando así por una **participación activa, comprometida e innovadora** del alumnado en su aprendizaje. En este proceso es el propio alumnado también quien actúa, quien comparte, quien enseña, quien aprende, quien piensa, quien construye, quien avanza, quien asume el papel que desea jugar; acompañado por la persona docente que actúa como facilitadora del proceso.



Memoria técnica



El uso de **códigos de comunicación y narrativas atractivas**, tanto en diseño como contenido, han sido vectores para reforzar la motivación, la creatividad, la imaginación, la colaboración y la innovación. Siendo fundamental, entre otras, para mantener el estado de ánimo positivo, despertar inquietudes y fortalecer sus capacidades.

Durante la planificación, ejecución y evaluación del proceso se ha adoptado un **enfoque de género de forma transversal**, convirtiéndose en un elemento educativo y experiencial importante para provocar conciencia y cambios en dicha cuestión.

Este proceso de formación-aprendizaje se ha configurado como un **espacio de conversación**.



Es en la **conversación** donde se logra intercambiar visiones, reflexiones, pensamientos, motivaciones, objetivos, deseos, etc. Un flujo de información donde el aprendizaje se establece y la transferencia metodológica cobra más fuerza.



2.4. TEMPORALIZACIÓN

Si bien la **intervención sobre el terreno** se ha realizado durante el mes de **abril**, en el mes previo se han tenido varias **reuniones de coordinación y ajuste de contenidos** a las necesidades reales de la ADEL Morazán, enfocando la formación de manera efectiva, tanto con el personal técnico como con su grupo meta. Durante el mes de **mayo** se han realizado **comunicaciones de seguimiento** al respecto de la implementación de contenidos, tal y como se muestra sobre el calendario siguiente:

Febrero

L	M	M	J	V	S	D
29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	1	2	3

Marzo









L	M	M	J	V	S	D
26	27	28	29	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1	2	3	4	5

Mayo

L	M	M	J	V	S	D
29	30	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2

-  Reuniones virtuales de contexto y coordinación con Adel Morazán y Aupex. De 16 a 18 horas.
-  Diseño y preparación de la formación.
-  Formación sobre el terreno con equipo técnico de Adel Morazán. De 13:30 a 16:30 horas.
-  Taller autocuidados con grupo meta. De 9 a 12 horas.
-  Asesoramiento al equipo coordinador sobre su política de igualdad y el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual en el ámbito laboral.
-  Visita de campo.
-  Evaluación del Módulo.
-  Comunicaciones de seguimiento de implementación de la perspectiva de género en el ámbito laboral de Adel Morazán.

2.5. EVALUACIÓN DE LAS PARTICIPANTES

Se ha realizado una **evaluación periódica** de la asimilación de los contenidos mientras se avanzaba en la formación, haciendo preguntas directas a las participantes, así como a través de ejercicios y dinámicas que han permitido valorar si las temáticas se estaban entendiendo de manera correcta.

Se ha realizado una **evaluación final** para recoger la valoración de las participantes en relación al cumplimiento de los objetivos, alcance y profundidad de los contenidos, la pertinencia de la metodología, la dinámica participativa, los recursos utilizados, las habilidades de la docente, la importancia de implementación en la institución y la satisfacción general con la formación.

La información se ha recogido a través de un **cuestionario de evaluación en línea** que se ha distribuido por mail a todas las participantes. Ha constado de 15 preguntas en relación a las temáticas antes indicadas y ha estado abierto para su cumplimentación durante una semana.

El cuestionario de evaluación ha sido respondido por 8 participantes, mostrándose el análisis de las **respuestas** obtenidas en la siguiente página:

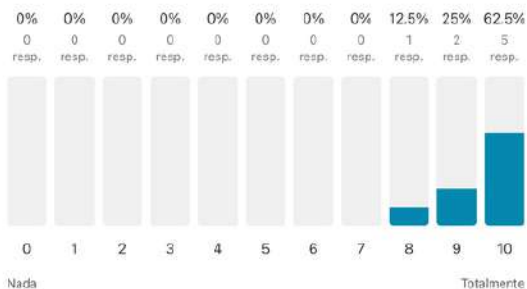


Memoria técnica

Respuestas del cuestionario de evaluación en línea:

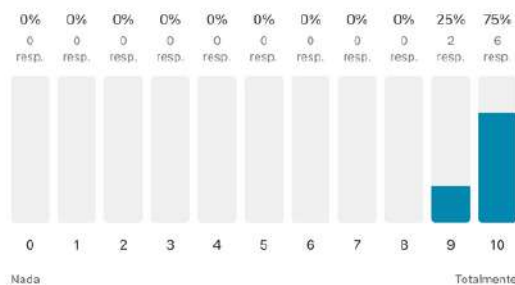
2 En tu experiencia, ¿los objetivos del curso se han cumplido? Promedio 9.5

8 de 8 personas respondieron a esta pregunta



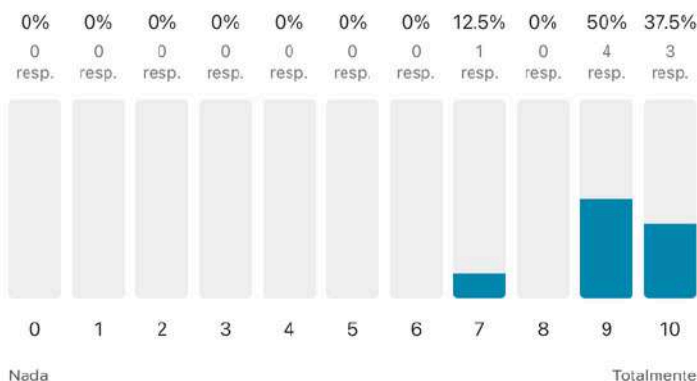
3 ¿El contenido cubrió los temas anunciados inicialmente? Promedio 9.8

8 de 8 personas respondieron a esta pregunta



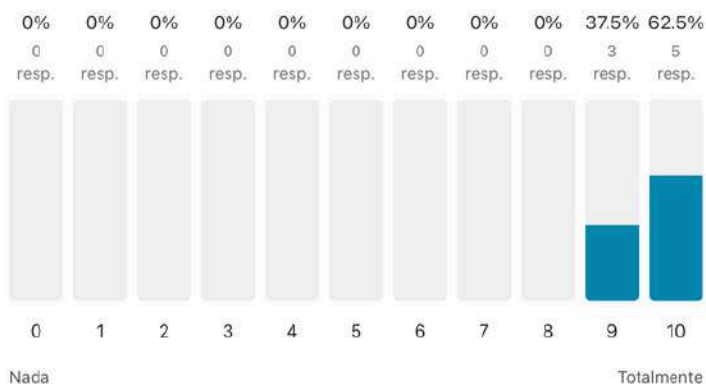
4 ¿El nivel de profundidad de los contenidos fue adecuado para el grupo destinatario? Promedio 9.1

8 de 8 personas respondieron a esta pregunta



5 ¿Te parece que el contenido es de actualidad y relevante? Promedio 9.6

8 de 8 personas respondieron a esta pregunta

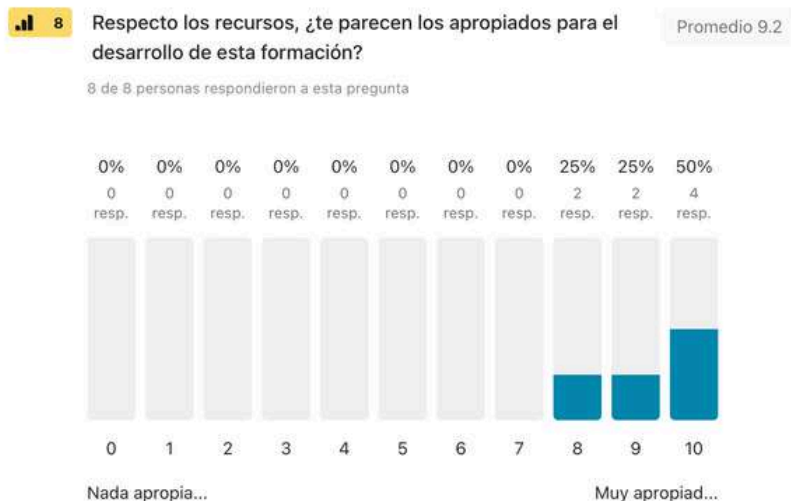
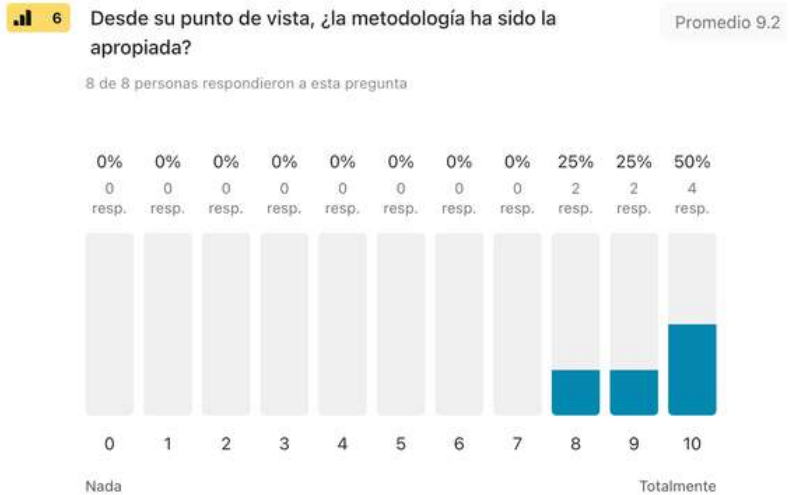


Respecto a los contenidos, a la luz de las gráficas 2, 3, 4 y 5, las participantes han valorado **entre 9,1 y 9,8 de media** el cumplimiento de los **objetivos**, el **alcance** de los temas anunciados previamente, el nivel de **profundidad** y su **actualidad y relevancia**.

Memoria técnica

Respuestas del cuestionario de evaluación en línea:

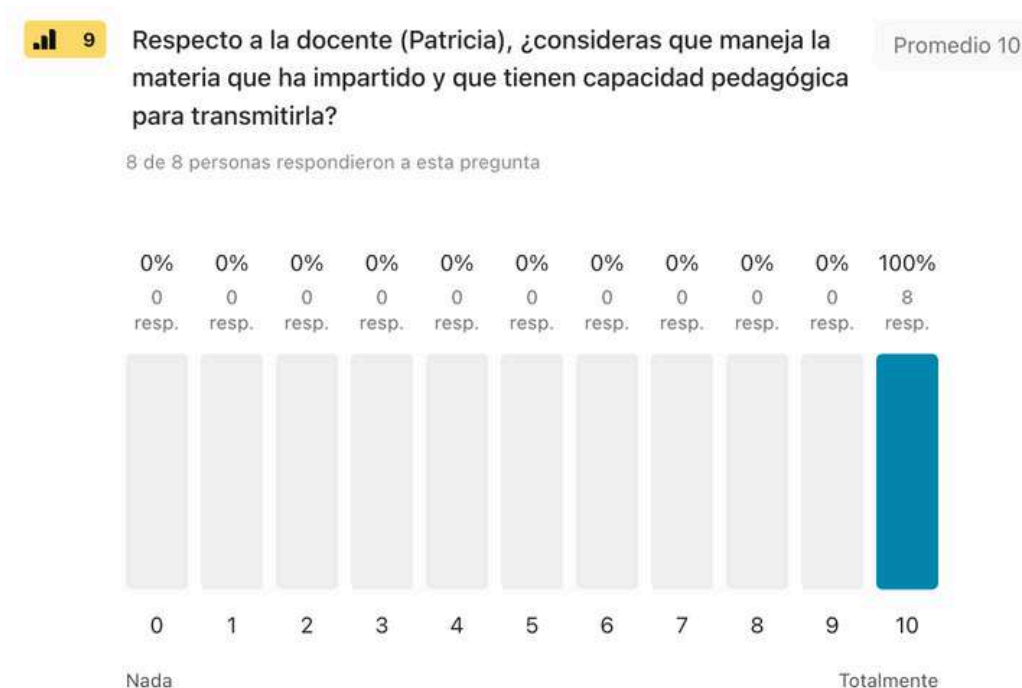
Tal y como indican las gráficas de las preguntas 6, 7 y 8, la **metodología** desarrollada y los **recursos** utilizados han sido valorados como muy apropiados, con un 9,2 de media, mientras que la **participación** del propio grupo ha obtenido una valoración media de 8.



Memoria técnica

Respuestas del cuestionario de evaluación en línea:

Las habilidades comunicativas de la **docente**, así como su **capacidad pedagógica**, han sido valoradas con un 10 sobre 10, obteniendo un 9,8 de media respecto a la resolución de dudas y otras cuestiones durante el proceso formativo, como indican las gráficas de las respuestas 9 y 10 respectivamente.



Memoria técnica

Respuestas del cuestionario de evaluación en línea:

11 ¿Qué destacarías de este módulo?

8 de 8 personas respondieron a esta pregunta

Las respuestas recogidas en la pregunta sobre qué destacarían del módulo han sido las siguientes:

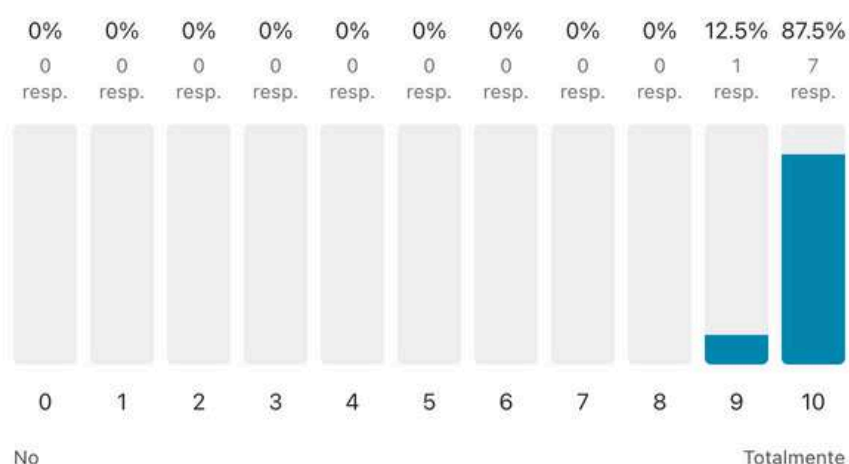
- El sembrar la idea en las mentes de cada una de las personas participantes creo que es un gran avance en cuanto a la manera en cómo vemos el mundo con las gafas de igual de género y quitar la idea errada de que solo se trata de las mujeres, sino que también toma en cuenta al hombre.
- La experiencia de Patricia nos permitió aprender con facilidad.
- Fue un proceso interactivo, dinámico, las diferentes actividades fueron incluidoras.
- Forma de abordar a la población beneficiaria.
- El aprendizaje entre equipo.
- La vigencia de los contenidos, la bibliográfica compartida y la utilidad de las herramientas compartidas.
- Conocimiento de términos nuevos y la economía de los cuidados.
- El espacio fue muy reducido para poder realizar otro tipo de metodologías.

12

¿Piensas que se generaría valor dentro de tu organización si se implementase lo aprendido en el módulo?

Promedio 9.9

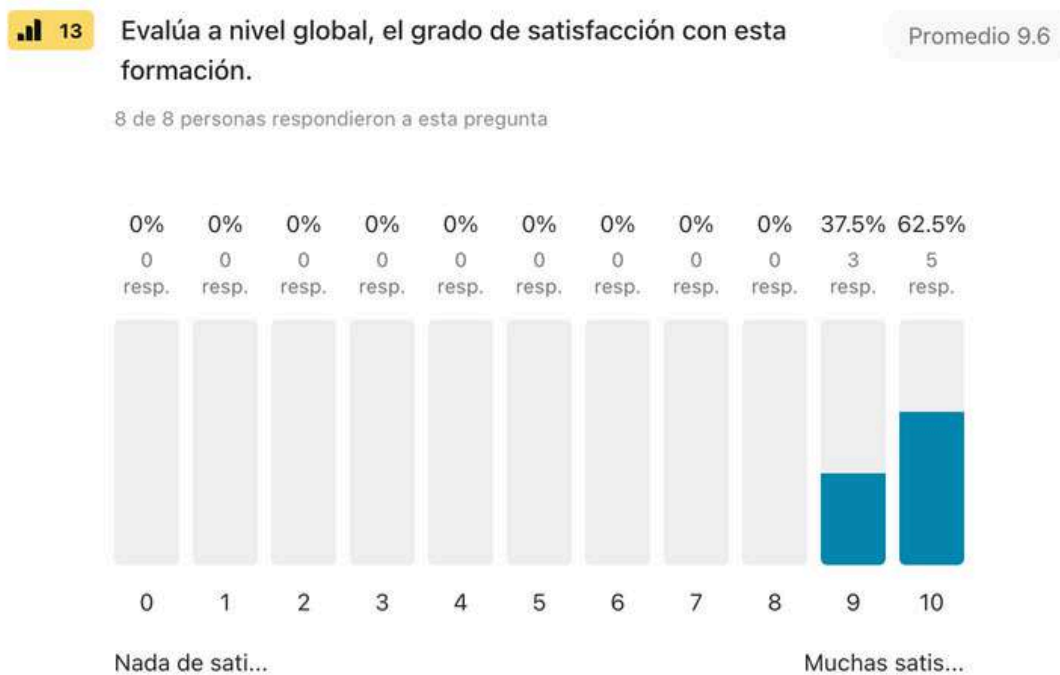
8 de 8 personas respondieron a esta pregunta



En la gráfica de la pregunta 12 queda patente que las participantes consideran de especial relevancia **la aplicación en el entorno laboral** de los contenidos vistos en el módulo, obteniendo un 9,9 sobre 10.

Memoria técnica

Respuestas del cuestionario de evaluación en línea:



La **satisfacción general** del módulo ha obtenido una puntuación de 9,6 sobre 10, tal y como representa la gráfica de la pregunta 13.

14 Si quiere contarnos algo más, aquí tiene un espacio para expresar cualquier cosa que desee compartir y te parezca importante añadir.

3 de 8 personas respondieron a esta pregunta

La pregunta 14 hacía alusión a comentarios adicionales, siendo los recogidos los siguientes:

- Necesitaríamos dar continuidad a la formación y que participemos tanto hombres como mujeres del equipo de trabajo de Adel, para lograr ir sensibilizando a todos niveles en la organización.
- Excelente módulo.

3. VALORACIÓN

Gracias al cuestionario de evaluación dirigido a las participantes, así como a las reuniones de evaluación con Aupex y Adel Morazán, sacamos como conclusión que **el módulo de Igualdad de género ha cumplido con los objetivos planteados**, tanto a nivel formativo como a nivel de proyecto.

Sin duda, las reuniones previas de contexto y concreción de necesidades con ambas partes, han servido de espacio para ajustar tanto contenidos como metodologías, así como para conocer el contexto cultural del país y de la organización. Esto ha permitido “la tropicalización de los contenidos”, esto es, un **diseño formativo enfocado a las necesidades de las personas y del proyecto**, teniendo en cuenta las características del contexto laboral de Adel Morazán.

El **trato y la implicación** de ambas organizaciones en el desarrollo de la formación ha sido excelente, tanto a nivel logístico como de atención en las dos semanas de desarrollo formativo sobre el terreno.

Se ha cumplido con la planificación del proceso formativo destinado al **equipo técnico de Adel Morazán**, se han realizado dos **talleres de autocuidados en el grupo meta**, se ha **asesorado al equipo de coordinación** en claves para implantar la perspectiva de género en la gestión y **se han mantenido reuniones con organizaciones pertenecientes a la membresía** de Adel, como PADECOMS, la Asociación Comarcal de Mujeres de Morazán y Asociación de Desarrollo de Mujeres de Morazán. Todo ello ha permitido acercar los contenidos de igualdad a la organización en diferentes niveles de intervención, lo que **se considera muy positivo para la implementación real de la perspectiva de género en Adel Morazán**.

Como mejora, el módulo **ha podido ser aprovechado por más personal técnico** de Adel Morazán. Ya que la organización cuenta con una Política de Igualdad previa y adolece de una plantilla sensibilizada con la cuestión de la desigualdad entre géneros, se les brindaba una oportunidad excelente para formar a gran parte de su personal. La coordinación técnica está plenamente concienciada de esta necesidad, sin embargo, el mayor limitante que se detecta es la dinámica intensa del día a día, con la dificultad de encontrar espacios para esta formación.

4. ANEXO FOTOGRAFICO

Momentos durante la formación al equipo técnico de Adel Morazán



Memoria técnica



Memoria técnica

Momentos durante las visitas de campo



Memoria técnica

Momentos durante las visitas de campo



Memoria técnica

Momentos durante las visitas de campo



Memoria técnica

Momentos durante las visitas de campo



Memoria técnica

Momentos durante los talleres de autocuidados con grupo meta



Memoria técnica

Momentos durante los talleres de autocuidados con grupo meta



Memoria técnica

Foto con equipo técnico de Adel Morazán

