



# CURRICULUM READY WOMEN – Module 5: Mainstreaming de género para mujeres con discapacidad en el empleo (Objetivos sostenibles AGENDA 2030)

## Introducción



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

El Proyecto Ready Women ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



## Módulo 5: MANTENIMIENTO DE GÉNERO PARA MUJERES CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO (OBJETIVOS SOSTENIBLES AGENDA 2030)

### Introducción

### Dimensión conceptual del currículo

#### Preguntas

- ☆ Debatir la integración de la perspectiva de género en el contexto del SDG5 de la ONU: Igualdad de género. ¿Qué es la “transversalización de género” como concepto y política y derechos?
- ☆ Discutir las formas de discriminación y violencia contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo. ¿Cómo lo combatimos?
- ☆ ¿Cuál es la relación de la mujer con su familia y también con instituciones sociales como la política, la educación y el derecho? ¿Cómo debería ser?
- ☆ ¿Cuáles son las dificultades tanto de las mujeres como de personas con discapacitados?

#### Contenido<sup>1</sup>

- ☆ Introducción a la transversalización de género
- ☆ Currículo formal y oculto de género

### Dimensión práctica del currículo

#### Preguntas

- ☆ ¿Cómo entrar en diferentes trabajos y áreas de trabajo que están cerradas a las mujeres debido a la desigualdad de género o la privación de políticas? ¿Pueden las mujeres encontrar trabajo en profesiones dominadas por hombres?
- ☆ ¿Cómo combatimos la desigualdad de género en el lugar de trabajo? ¿Cómo combatimos el estrés y el acoso? ¿Cómo llega el éxito?

---

<sup>1</sup> N. 2, véase UNESCO, 2015, pág. 58.



- ☆ ¿Cómo debatir los estereotipos sobre la desigualdad de género y la transversalización de género en el lugar de trabajo?
- ☆ ¿Cómo promover la participación efectiva y la igualdad de oportunidades para el liderazgo?

## Contenido<sup>2</sup>

- ☆ Buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género para mujeres con discapacidad
- ☆ Asesor laboral, capacitador, docente con perspectiva de género
- ☆ Comunicación sensible al género
- ☆ Contenido de los materiales didácticos y género
- ☆ Monitoreo y evaluación sensible al género

## Introducción a la transversalización de género

¿Qué es **la transversalización de género**? Es “el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres / niñas y hombres / niños de cualquier acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Esto incluye crear y compartir conocimiento, conciencia y responsabilidad por la igualdad de género.



<sup>2</sup> N. 4 - 5, véase UNESCO, 2005, pág. 60 y p. 76.

También es una estrategia para incluir las preocupaciones de niñas / mujeres y niños / hombres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas educativos para que niñas y niños, mujeres y hombres se beneficien por igual <sup>3</sup>. Además, “la incorporación de la perspectiva de género no es una actividad que se realice una sola vez. En cambio, requiere atención continua al desarrollar programas y presupuestos educativos, diseñar escuelas, desarrollar planes de estudio, gobernar y administrar escuelas y, por supuesto, enseñar y usar materiales de aprendizaje <sup>4</sup>.”

Estos significados, fácilmente rastreables en la extensa literatura relacionada con el campo, también deben rechazarse cuando el público objetivo son mujeres con discapacidades motoras porque enfrentan grandes barreras para la educación y, sin embargo, no se ha trabajado mucho para abordar sus necesidades educativas. Según el Informe sobre la brecha de género (WEF 2017), en 144 países sigue existiendo una brecha promedio del 32% en cuatro dimensiones del índice: participación y oportunidad económicas, logros educativos, salud y supervivencia, y empoderamiento político. Reconociendo la gravedad de la desigualdad de género y su impacto en la vida de las mujeres en todo el mundo, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) está dedicado a la igualdad de género: el objetivo 5. Esto se ve reforzado por el compromiso de la Agenda 2030 de “no dejar a nadie atrás”, Y el acuerdo de los Estados Miembros de que los objetivos son integrados e indivisibles. Alcanzar el ODS 5 requerirá la integración de la igualdad de género en los esfuerzos por lograr los otros ODS, respaldados por marcos legales para contrarrestar la discriminación de género profundamente arraigada (ECOSOC 2017). Colocar a las mujeres en el centro de la Agenda 2030 requiere vínculos más fuertes entre los ODS y un compromiso real de invertir sabiamente en las capacidades de las mujeres para hacer frente a los omnipresentes desafíos de sostenibilidad<sup>5</sup>. Además, la importancia de la incorporación de la perspectiva de género para el desarrollo sostenible se destaca en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030. Se necesita la participación equitativa de las mujeres para lograr los tres pilares de los ODS: sostenibilidad ambiental, sostenibilidad económica y sostenibilidad social.

Por lo tanto, entendemos la importancia de la formación con sensibilidad de género y con perspectiva de género: la igualdad es un pilar importante para el desarrollo de una comunidad inclusiva. Finalmente, la transversalización de género es una estrategia que, en referencia a nuestro discurso, incluye: “La recolección y análisis de datos desagregados por sexo utilizando análisis de género; generar apoyo para el cambio a través de alianzas / asociaciones; desarrollar estrategias, programas e iniciativas para cerrar las brechas existentes; poner en marcha estas iniciativas y respaldarlas con los recursos adecuados; desarrollar la capacidad del personal para planificar e implementar (lo que también requiere recursos); monitorear, evaluar, informar, extraer lecciones aprendidas y comunicación; responsabilizar a las personas e instituciones de los resultados garantizando la voluntad política y el liderazgo <sup>6</sup>”

---

<sup>3</sup> Wong R., Frei S., Leowinata S. (2014). Conjunto de herramientas para la integración de la perspectiva de género para docentes y formadores de docentes. Burnaby: Commonwealth of learning .

<sup>4</sup> Ibidem, pág. 33.

<sup>5</sup> I. B. Franco, L. dos Muchangos, M. Okitasari, R. Mishra, Akhtar Mousumi, A. Nguyen y Norichika Kanie (2018), *Transversalización de género en la Agenda 2030: Un enfoque en la educación y el consumo y producción responsables*, en *Policy Brief*, n. 15, Universidad de las Naciones Unidas.

<sup>6</sup> UNESCO (2015). *Una guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de formación de docentes*, París.



## Currículo formal y oculto de género

El currículo es un dispositivo pedagógico constituido por núcleos recurrentes referidos a las fases de su elaboración: a) identificación de los objetivos, b) determinación de los contenidos didácticos; c) mediación didáctica según elecciones estratégico-organizativas; d) evaluación de los procesos y resultados de la acción didáctica. En el contexto de **la transversalización de género**, la distinción entre **currículos formales e informales u ocultos** (HC) es particularmente importante. El primero se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, recursos y modelos de evaluación que son formulados, a distintos niveles, por otro. El plan de estudios formal incluye herramientas de aprendizaje y tecnologías utilizadas en el proceso de aprendizaje. Los gobiernos establecen sus planes de estudio nacionales formales. El currículo oculto, en cambio, incluye el conjunto de creencias, valores, dimensiones implícitas de la enseñanza y el aprendizaje que son asimilados por los individuos en contextos y ocasiones informales como en la familia o a través de los medios de comunicación. Por tanto, es especialmente importante, en el currículo formal, evitar el uso de textos o herramientas o situaciones que refuercen estereotipias sociales o prejuicios de género que deben ser asimilados a través del currículo oculto. A veces se agrega que refuerza los rasgos de dulzura de las mujeres y la fuerza de los hombres, pero esto no siempre es cierto en la realidad de las variadas fenomenologías personales y, sobre todo, el estereotipo condiciona la construcción social de representaciones que hace pasivas a las mujeres. Piense en lo que es pernicioso cuando las mujeres tienen una discapacidad motora. En este caso, el mecanismo de reproducción social de la victimización se ve doblemente potenciado. En el marco de **la transversalización de género**, un plan de estudios debe reflejar la naturaleza pluralista de la sociedad y adoptar algunos principios de igualdad entre los que se encuentran la igualdad de género; comprobar que los materiales didácticos no presenten estereotipos y sean, en cambio, sensibles al respeto de las diferencias de género; la eliminación de los prejuicios de género que contribuyen a perpetuar las disparidades y tal vez incluso a la discriminación (que conducen al acoso y el ciberacoso en casos extremos). El propósito de la educación es, de hecho, enseñar a vivir. Esto significa, en el caso específico de las mujeres con discapacidad motriz, "enfrentar incertidumbres" (Morin, 2015, p. 18) volviéndose resilientes y empoderando su empoderamiento. Por esta razón, un plan de estudios basado en estos principios debe presentar objetivos claramente dirigidos al desarrollo y mejora de las habilidades para la vida. Los estudios han demostrado que entre las mayores dificultades que encuentran los jóvenes en sus primeras experiencias laborales no existen lagunas cognitivas o cognitivas sino la incapacidad de adaptarse en un concurso laboral, analizar un problema y proponer soluciones, comunicarse eficazmente, gestionar el estrés. Las habilidades blandas representan un nodo crítico en el fracaso para satisfacer la oferta y la demanda de trabajo (OCDE, 2015) y son fundamentales no solo para la búsqueda de un trabajo sino para el desarrollo del 'bienestar' personal y social.



## Buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género para mujeres con discapacidad

Las buenas prácticas que la investigación sugiere para promover la **transversalización de género** siguen básicamente cuatro direcciones de desarrollo:

- 1) Promover la experiencia en género en los capacitadores y los roles de alta dirección de las organizaciones para construir una cultura de organizaciones;
- 2) Integrar el aprendizaje de género en todo el plan de estudios;
- 3) Mediación activa;
- 4) Evaluación

Las buenas prácticas que contribuyen a nutrir una cultura sensible al respeto por las diferencias de género son la evaluación de las calificaciones y habilidades de los formadores y asesores laborales en relación al género; formación de formadores para desarrollar habilidades de género; Adoptar modelos para evaluar el grado de inclusión de los contextos (Índice de inclusión). Asegurar que abordar las cuestiones de género sea un principio rector del plan de estudios. Revise el propósito, descripción, metas y objetivos de cada programa / curso para la sensibilidad de género, incluida la integración de: cuestiones de género como contenido y ejercicios; experiencias de aprendizaje que apoyen las perspectivas, actitudes y competencias sensibles al género; lenguaje, imágenes, escritos y procesos sensibles al género dentro del plan de estudios (por ejemplo, él / ella en inglés, fotos de mujeres y hombres, hablantes de mujeres y hombres, autores masculinos y femeninos, perspectivas femeninas y masculinas, discapacidades, etc.); Los materiales didácticos deben estar alineados con las políticas institucionales (por ejemplo, la Directiva Bi-Estratégica 40-1 de la OTAN), las políticas y leyes nacionales, así como con los estándares internacionales (por ejemplo, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer). La mediación didáctica también es muy importante y debe ser rechazada de acuerdo con los principios de inclusión y enseñanza orientados a promover dominios tanto cognitivos como afectivos. Finalmente, es necesario implementar una evaluación formativa que incluya la autoevaluación de la conciencia de género; triangulación de aprendiz, instructor y supervisor con respecto al aprendizaje de la conciencia de género, etc.



## Métodos de transversalización de género para asesor laboral, formador, docente

Proponemos prácticas didácticas de *aprendizaje activo*, basadas sobre todo en *aprender haciendo*, en los signos de activismo pedagógico *centrados* en el *alumno*, y / o en el nuevo prototipo del *hackathon* (conocido como *hack day* o *hackfest*)<sup>7</sup> que combina hacer para pensar, actuar para comprender, revolucionando los tiempos canónicos de la enseñanza escolar. Actúan como un puente (puente) entre la asignatura y el aprendizaje y constituyen el foco del trabajo en el aula. Esquematizado en el repertorio ORA (Damiano, 2007, p. 113)<sup>8</sup>, en las muchas variaciones de las "*pedagogías del ejemplo*" (Bondioli, 1995), a veces enmarcadas como dispositivos didácticos, a veces como dispositivos de "implementación" o "evaluación" de la didáctica (Calvani, 2007), resumidas en la taxonomía de *metodologías de aprendizaje activo* (Watkins, Eileen, Lodge, 2007) como operacionales de *las declinaciones de la ciencia de la acción* (Fabbri, Romano, 2017) estos dispositivos apoyan el trabajo de mediación caracterizado por la emergencia en la frontera entre informal y formal y, siempre, por el hecho de solicitando al alumno un nivel de participación alto / muy alto. Por tanto, cualquier formación en género se caracterizará por: estar centrada en el alumno. Toda la formación debe basarse en observar a los participantes y sus necesidades. Es importante dar a los formadores suficiente tiempo de preparación para realizar algún tipo de análisis de las necesidades de aprendizaje antes de la formación, incluida la identificación de diferencias para niños / hombres y niñas / mujeres; para el uso de métodos participativos. La capacitación eficaz utiliza métodos participativos como estudios de casos, lluvia de ideas y resolución de problemas para ayudar a los participantes a involucrarse activamente con el tema y aprender haciendo. La capacitación debe ir seguida de debates, talleres de retroalimentación, capacitación más personalizada y / o apoyo en el trabajo<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Nacido en el campo de las Tecnologías de la Información, el *hackathon* es un evento en el que participan expertos de diversos campos de la tecnología en diversas capacidades: desarrolladores de software y diseñadores gráficos. Un *hackathon* puede tener varios propósitos laborales, educativos y sociales. Los hackatones suelen presentar un tema a desarrollar. Los participantes, organizados en equipos de 4-5 personas, proponen ideas.

<sup>8</sup> Los autores mencionados han intentado la difícil tarea de construir repertorios de acciones, estrategias, dispositivos didácticos. Sin embargo, todos los repertorios, según los mismos autores que los formularon, han sido revisados, retocados, integrados y ampliados a lo largo del tiempo, a medida que avanzaba la investigación.



<sup>9</sup> Cfr . Wong R., Frei S., Leowinata S. (2014). Conjunto de herramientas para la integración de la perspectiva de género para docentes y formadores de docentes. Burnaby: Comunidad de aprendizaje.

### Comunicación sensible al género

La comunicación es el primer y más relevante campo de estudio de la **transversalidad de género**, siendo la comunicación impregnada de una opacidad irreductible que obstaculiza continuamente el intercambio y que marca la diferencia, en términos de calidad *también* de la formación, entre contextos. ¡Cuántas dinámicas comunicativas intimidatorias, inferiores o excluyentes se estructuran bajo la mirada inconsciente del formador! Más a menudo, la experiencia comunicativa entre profesores y alumnos va acompañada de la experiencia desagradable de sentimientos negativos: impresión de no comprender al otro, de no estar involucrado, de ser manipulado, de una tensión cuyas razones no se explican y cuáles no lo son. no es más que el fruto de las reglas que no necesariamente son explícitas que se dan los miembros de un grupo y que llevan a construir inconscientemente obstáculos de cierre defensivo o rechazo del otro. Los estudios pioneros del análisis de la comunicación en el aula y el análisis transaccional<sup>10</sup> han ofrecido importantes contribuciones para "mostrar lo oculto".<sup>11</sup> de comunicación, revelando los engaños de lo tácito y el papel defensivo del conflicto, a menudo implementado con el único propósito de ocultar necesidades. reconocimiento del estudiante o una gestión autoritaria del poder, incluso entre los sexos. Así como el análisis de las prácticas conversacionales ha puesto de relieve la existencia de dinámicas implícitas de construcción del intercambio comunicativo que se concretan en la organización inconsciente del turno, el predominio de la interacción, la frecuencia de los silencios, la aceptación o no de la intervención del alumno, de la duración concedida a la intervención, de la "elección" del alumno invitado a hablar. En los pliegues de esta complejidad es fácil esconder la desigualdad, la discriminación, el obstáculo.

<sup>10</sup> F. Montuschi ( 2002 ). *L'aiuto fra solidarietà e inganni. Le parole per capire e per agire* . Asís : Cittadella editrice .

<sup>11</sup> M.J. Chalvin (1982). *Comentario réussir avec ses élèves* . París: Esf .





## Contenido de los materiales didácticos y género

Los propósitos que debe prever un currículo son asumidos directamente por las metas fijadas por el ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas y que, dada su relevancia, informamos en su totalidad.

1. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en las esferas pública y privada, incluida la trata y la explotación sexual y de otro tipo.
2. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo.
3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
4. Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado mediante la provisión de servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia según corresponda a nivel nacional.
5. Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública.
6. Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo y la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
7. Empezar reformas para dar a las mujeres los mismos derechos sobre los recursos económicos, así como el acceso a la propiedad y el control de la tierra y otras formas de propiedad, servicios financieros, herencias y recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
8. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
9. Adoptar y fortalecer políticas acertadas y legislación aplicable para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en todos los niveles.

Estos son los objetivos, especialmente el n. 5-8-9 que constituyen el centro de gravedad del plan de estudios dedicado a la formación de segundo y primer nivel para mujeres con discapacidad motora.

Hay dos campos para los contenidos básicos del plan de estudios.

- a) Promoción del liderazgo
- b) Promoción del empoderamiento

En cuanto a la primera herramienta, la fuente de referencia es el libro *Women and Leadership in Open and Distance Learning and Development*, editado por Asha Kanwar, Frances Ferreira y Colin Latchem (COL: Vancouver, 2013). Se analiza una formación "suave" de la mujer a través de un ejercicio de autorreflexión dirigido a "identificarse" y luego "actuar sobre el refuerzo" de algunas habilidades funcionales para "saber vivir" y convertirse en una gestora de sí misma. Las habilidades son las siguientes:



**Integridad.** La falta de integridad está en el centro de muchas crisis de liderazgo. Para inspirar confianza, se debe confiar en ti, y sin integridad, no puede haber confianza. Debe mostrar integridad en cómo conduce su vida personal, en sus relaciones, en cómo trabaja y en cómo administra, apoya y anima a otras personas.

**Orientación al servicio.** Si su agenda se basa principalmente en motivos personales, es posible que nunca se convierta en un líder exitoso. Construida en un buen liderazgo está la idea de servir a los demás. Solo tenemos que pensar en Nelson Mandela, Mahatma Gandhi, Martin Luther King y Aung San Suu Kyi para apreciar este punto.

**Optimismo y visión.** No puedes llevar a otros a nuevas áreas si eres negativo y pesimista. Las personas necesitan líderes alegres, esperanzados de resultados positivos y optimistas ante las dificultades. El mundo puede verse como lleno de problemas que no se pueden resolver o de desafíos que podemos abordar. Necesita mantener el último punto de vista para ser un líder.

**Decisividad.** Es un mundo complejo y no es probable que tenga toda la información o respuestas fáciles para cada decisión que deba tomar. Y, a veces, tendrás que tomar decisiones rápidas. Si pasa mucho tiempo tratando de encontrar la mejor respuesta, es probable que sus seguidores pierdan la confianza en usted y se alejen.

**Coraje.** Te enfrentarás a problemas difíciles e inciertos. Habrá ocasiones en las que tengas que hacer o decir algo que no sea popular. Puede ser una sensación de soledad, estar solo, estar a la vista del público o tener que enfrentarse a los medios de comunicación o a su comunidad. Entonces, necesitas mostrar coraje personal.

**Resiliencia.** Siempre habrá fracasos y retrocesos en sus esfuerzos como líder. Nunca funciona tomarse esto demasiado a mal, demasiado personalmente. Necesita desarrollar la capacidad no solo para aprender del fracaso, sino también para levantarse y volver a intentarlo.

**Autorreflexión.** Necesitas estar abierto a nuevas experiencias, escuchar, buscar consejos, prestar atención a las críticas. Todo esto te ayuda a aprender y crecer. Pero también necesitas aprender más sobre tu naturaleza, propósito y esencia. Al comprenderse a sí mismo, al ir más allá de lo que quiere que la gente piense de usted y más allá de lo que le resulta cómodo, será un líder más fuerte.

**Gerente motivador.** Usted elige bien al personal y luego los cuida, brindándoles el tiempo, la tecnología y el apoyo que necesitan para hacer su trabajo realmente bien. Es amable y justo, reconoce el gran desempeño, otorga y comparte el crédito generosamente y se toma el tiempo para comprender. Eres humilde. Y usted ayuda, guía y asesora a su personal.

**Disciplina.** Es muy importante que trabaje mucho y duro cuando sea necesario, controle lo que dice y cómo lo dice, incluso cuando esté enojado o herido, sepa lo que está haciendo y parezca que lo sabe también.

**Un sentido del humor.** Utilice el humor y la risa para aliviar la tensión en situaciones difíciles. No te tomes a ti mismo demasiado en serio y usa el humor para ayudar a los demás a soltar la tensión también. Muchas situaciones pueden resolverse mucho más fácilmente si el líder es capaz de usar el humor.

Sin embargo, la segunda herramienta se centra en el desarrollo del empoderamiento de la comunidad, particularmente eficaz para mejorar la autoestima y el impulso hacia el empoderamiento colectivo a través de la mejora de la contribución de cada persona. El concepto de empoderamiento se describe en la literatura como interdependiente con el concepto de calidad de vida y, por lo tanto, está especialmente indicado en los cursos de formación para personas con discapacidad. Un modelo de funcionamiento auténticamente inclusivo se basa en la promoción del empoderamiento y sabe cómo mejorar su potencial creando empoderamiento comunitario.



Según Israel et al.<sup>12</sup>, es competencia de las personas comprender y controlar mejor las fuerzas personales, sociales, económicas y políticas que determinan su calidad de vida con el objetivo de mejorarla.

Se hace una distinción entre el empoderamiento del individuo, la organización o la comunidad. El primero indica la capacidad de un individuo para tomar decisiones y ejercer control sobre su vida personal. Enfatiza el concepto de sí mismo. El segundo indica cuándo una organización se gestiona democráticamente: sus miembros comparten información y poder, utilizan procesos cooperativos para la toma de decisiones y se involucran en la elección, implementación y control de los esfuerzos para lograr los objetivos definidos en común. Tal organización contribuye al empoderamiento de las personas que participan en el proceso. Por último, una comunidad "empoderada" es una comunidad en la que los individuos y las organizaciones utilizan colectivamente sus habilidades y recursos para satisfacer sus necesidades. Se ayudan mutuamente, resuelven sus conflictos y aumentan su influencia en la calidad de vida de la comunidad.

Siete acciones desarrollan el empoderamiento de género:

- ☆ Desarrollo de liderazgo (herramienta anterior)
- ☆ Utilización, apoyo y promoción de los medios
- ☆ Educación y participación pública
- ☆ Organización de alianzas: formación de asociaciones, cooperativas y coaliciones
- ☆ Formación profesional y microempresas
- ☆ Habilidades para el manejo de conflictos (qué es violencia, tipos de violencia, diferencia conflicto-violencia, manejo de situaciones de conflicto, etc.);
- ☆ Análisis de la imagen de la mujer en los medios de comunicación; reducción de los estereotipos de género (qué son los estereotipos y cómo disiparlos);
- ☆ Ciberacoso (cómo defenderse y no ofender);
- ☆ Educación en afectividad y microbullying (estar juntos, gestionar el abandono, autoprotección, fortalecer las habilidades personales, etc.).

---

<sup>12</sup> Israel B. et al, (1994), *Educación para la salud y empoderamiento comunitario: conceptualización y medición de las percepciones del control individual, organizacional y comunitario*, Health Education Quarterly, verano de 1994, págs. 149-170.



## Monitoreo y evaluación sensible al género

Es especialmente en la escuela donde se encuentran niños y niñas, donde un cuerpo diferente se cruza por primera vez. Aquí jugamos un gran desafío: la educación para la diferencia. Las diferencias no son cosas, sino relaciones. Y las relaciones se mueven, cambian, se transforman con el tiempo. Así, también la evaluación e identificación de criterios para detectar, medir y comprender estas transformaciones. El pensamiento de la diferencia también cuestiona la transmisión del conocimiento, para lo cual la escuela y la evaluación juegan un papel central.

## Referencias

- Bondioli A. (1995), L' esempio tra pedagogia e psicologia: modellizzazione, tutoria, scaffolding. En *Melanges de l'Ecole française de Rome*, 107 (2).
- Calvani A. (2007). *Elementi di didattica. Problemi e strategia*. Roma: Carocci.
- Damiano, E. (2007). *Il sapere degli insegnanti. Introduzione alla didattica per concetti*. Milán: FrancoAngeli.
- Fabbri L., Romano A. (2017). *Metodi per l'apprendimento trasformativo. Casi, modelli, teorie*. Roma: Carocci.
- Franco IB, dos Muchangos L., Okitasari M., Mishra R., Akhtar Mousumi M., Nguyen A., y Norichika K. (2018), *Incorporación de la perspectiva de género en la Agenda 2030: Enfoque en la educación y el consumo y la producción responsable*, en Policy Brief, n.15, Universidad de las Naciones Unidas
- Israel B. et al, (1994), *Educación para la salud y empoderamiento comunitario: conceptualización y medición de las percepciones del control individual, organizacional y comunitario*, Health Education Quarterly, Verano de 1994, págs . 149-170.
- Morin E. (2015). *Penser global: L'homme et son univers*. París: Robert Laffont.
- UNESCO (2015). *Una guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de formación de docentes*, París.
- Watkins C., Eileen E., Lodge C. (2007) . *Aprendizaje efectivo en las aulas*. housand Oaks, California: Publicaciones SAGE.
- Wong R., Frei S., Leowinata S. (2014) . *Conjunto de herramientas para la integración de la perspectiva de género para docentes y formadores de docentes*. Burnaby: Commonwealth of learning.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## CURRICULUM READY WOMEN – Módulo 5: MAINSTREAMING DE GÉNERO PARA MUJERES CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO

El Proyecto Ready Women ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



## Módulo 5: Incorporación de la perspectiva de género para las mujeres con discapacidad en el empleo (objetivos sostenibles AGENDA 2030)

### Plan de estudios de formación:

#### 1. Objeto de la formación

La formación está dirigida a mujeres con discapacidad física y sensorial que buscan empleo. Pretende ofrecer conocimientos básicos sobre políticas y estrategias efectivas para la integración de género y discapacidad y las estrategias / herramientas para la resolución de casos prácticos, así como incidir en el estímulo para la participación social y el intercambio de experiencias.

*“Incorporación de la perspectiva de género”,* el quinto módulo de este curso de formación, enseña a las mujeres con discapacidad cuál es el concepto de integración de la perspectiva de género y cómo abordar los problemas que enfrentan en su vida social y profesional.

La información obtenida en este módulo les permitirá darse cuenta de las ventajas y desventajas de ser mujer y defender sus derechos cuando estén expuestas a cualquier discriminación derivada de ser mujer en su entorno. Las mujeres que se enfrentan a un potencial de exclusión social debido a su discapacidad también experimentan dobles desventajas debido a la desigualdad de género.

#### 2. Palabras clave y frases

- ☆ Incorporación de la perspectiva de género y discapacidad,
- ☆ Barreras, discapacidades, dificultades
- ☆ Política de género y discapacidad, programas de intervención, agencias,
- ☆ Estudio de caso, estrategias de resolución,
- ☆ Información web, comunidad web

#### 3. Objetivos

- ☆ Conocer los principales conceptos de discapacidad y de género para comprender la relación que une a ambos en el escenario cultural actual.
- ☆ Conocer las principales políticas de los países y los principales programas para orientarse en el fenómeno de la desigualdad y enfrentarlo.
- ☆ Elaborar y poner en práctica algunas estrategias útiles en la transversalización de género y discapacidad.
- ☆ Utilizar estrategias y herramientas inmediatas para compartir experiencias personales y mejores prácticas.

#### 4. Los resultados del aprendizaje



- ☆ Definir discapacidad y conceptos relacionados.
- ☆ Definir el término de género y conceptos relacionados.
- ☆ Conocer las políticas de género y discapacidad existentes.
- ☆ Identificar los principales programas de intervención en género y la corriente principal sobre la discapacidad en su propio país y en otros países europeos.
- ☆ Conocer métodos y estrategias efectivos en la transversalización de género y discapacidad.
- ☆ Analizar y resolver un caso real de obstáculo a la integración
- ☆ Conocer las principales estrategias para compartir las mejores prácticas y experiencias personales de género y discapacidad dentro de la comunidad en general.

## 5. Contenidos del curso

El objetivo general de la formación se presentará en los dos conciertos que se enumeran a continuación. La información teórica y práctica sobre género será transmitida a los participantes dentro del alcance de las preguntas que se hacen a continuación.

### 5.1. Dimensión conceptual

#### Preguntas

- ☆ Debatir la integración de la perspectiva de género en el contexto del ODS 5 de la ONU: Igualdad de género. ¿Qué es la “transversalización de género” como concepto y política y derechos?
- ☆ Discutir las formas de discriminación y violencia contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo. ¿Cómo lo combatimos?
- ☆ ¿Cuál es la relación de la mujer con su familia y también con instituciones sociales como la política, la educación y el derecho? ¿Cómo debería ser?
- ☆ ¿Cuáles son las dificultades tanto de las mujeres como de las personas con discapacidad?

### 5.2. Dimensión práctica

#### Preguntas

- ☆ ¿Cómo entrar en diferentes trabajos y áreas de trabajo que están cerradas a las mujeres debido a la desigualdad de género o la privación de políticas? ¿Pueden las mujeres encontrar trabajo en profesiones dominadas por hombres?
- ☆ ¿Cómo combatimos la desigualdad de género en el lugar de trabajo? ¿Cómo combatimos el estrés y el acoso? ¿Cómo llega el éxito?
- ☆ ¿Cómo debatir los estereotipos sobre la desigualdad de género y la transversalización de género en el lugar de trabajo?
- ☆ ¿Cómo promover la participación efectiva y la igualdad de oportunidades para el liderazgo?

## 6. Horas de aprendizaje



El módulo de formación tendrá una duración total de 12 horas (4 sesiones, cada sesión 3 horas). La duración del módulo puede variar y adaptarse al ritmo de aprendizaje de las mujeres que asisten al curso. Sin embargo, se recomienda un mínimo de 12 horas lectivas.

## 7. Métodos de enseñanza y aprendizaje

El curso se puede impartir utilizando dos métodos de enseñanza.

### 1. Capacitación grupal interactiva

Los participantes podrán participar activamente en las clases a través de sesiones formativas presenciales.

Lluvia de ideas, debates grupales y grupos de discusión, análisis de casos prácticos, sesión plenaria, técnica de preguntas y respuestas, rompehielos, etc.

### 2. Educación online

Es posible seguir los entrenamientos y completar los módulos desde la plataforma online para aquellos que no pueden asistir a los cursos físicos.

Para eso, los formadores, mentores o asesores laborales podrían usar algunos métodos:

- ☆ *Búsqueda guiada online*
- ☆ *Grupo de trabajo en equipo y ejercicios de redacción web*

## 8. Métodos de evaluación

Encuesta de satisfacción de la educación y la evaluación de la formación previa de post - TES t serán utilizados y otros como:

- ☆ Pregunta y respuesta
- ☆ Reconstrucción de caso
- ☆ Evaluación de producto

## 9. Recursos

<http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/g/gender-mainstreaming-curriculum>

Sala de formación, dos formadores, notas de clase para el alumnado sobre el módulo, el programa de Microsoft Office, el proyector, la computadora y otros materiales educativos.

## 10. Referencias

El proyecto Ready women ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación sólo refleja las opiniones del autor, y la Comisión no puede ser considerada responsable de ningún uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.





- ☆ Miller C., Albert B (2005). Incorporación de la discapacidad en el desarrollo. Lecciones de la incorporación de la perspectiva de género: formulario recuperado [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08c5be5274a27b2001147/RedPov\\_gender.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08c5be5274a27b2001147/RedPov_gender.pdf)
- ☆ Chataika Y. (2013). Manual de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género y la discapacidad: <https://www.womenenabled.org/pdfs/mapping/DIWA%20Gender%20and%20Disability%20Mainstreaming%20Training%20Manual.pdf>
- ☆ Perla L. (2020) . Didattica e pratiche dell'active learning . En Cre scenza G., Volpicella A. (2020). Apprendere un insegnare. Competenze e sensibilità della professione docente (págs. 264-274 ), Roma: Edizioni Conoscenza .
- ☆ Watkins C., Carnell E., Lodge C. (2007). Aprendizaje efectivo en las aulas. Londres: Sage.
- ☆ Wong R., Frei S. , Leowinata S. (2014) . Conjunto de herramientas para la integración de la perspectiva de género para docentes y formadores de docentes. Burnaby: C ommonwealth of learning .
- ☆ Incorporación de la perspectiva de género en la Agenda 2030: un enfoque en la educación y el consumo y producción responsables, en Policy Brief, n. 15, Universidad de las Naciones Unidas . IB Franco, L. dos Muchangos , M. Okitasari , R. Mishra, M. Akhtar Mousumi , A. Nguyen y Norichika Kanien (2018) .



## 11. ANEXO - PLANES DE SESIONES: (ver tabla anexa)

Las 4 sesiones formativas se presentan a continuación, en su focalización (Tab. 1) y en su articulación específica (Tab. 2-4). Son el resultado de la readaptación de unos recursos adecuados (Miller & Albert, 2005; Chataika, 2013), racionalizados en algunos puntos y ampliados en otros para perfilarse según las características de las mujeres con discapacidad física y sensorial.

Módulo	Tema	Apuntar
Sesión 5. 1 ELEMENTOS	<p>a) Introducción a la transversalización de género</p> <p>b) Currículo formal y oculto de género</p> <p>c) Conceptos de discapacidad y género para promover la sensibilización</p>	<p>Reforzar el compromiso y los significados de “que nadie se quede atrás” en la Agenda 2030.</p> <p>Conocer los principales conceptos de discapacidad y de género para comprender la relación que une a ambos en el escenario cultural actual.</p> <p>Reconocer la problemática de los obstáculos culturales y materiales a la integración que requiere el género y la discapacidad.</p> <p>Conocer y establecer estrategias para mitigar el fenómeno de exclusión que requiere el género y la discapacidad.</p>
Sesión 5. 2 MAP	<p>a) Buenas prácticas en la transversalización de género para mujeres con discapacidad</p> <p>b) Mapa de políticas, programas, sociedad civil y gobiernos para mejorar la transversalización de género y discapacidad en cada país</p>	<p>Conocer las principales políticas de los países y los principales programas para orientarse en el fenómeno de la desigualdad y enfrentarlo.</p> <p>Conocer el mapa de las instituciones gubernamentales, asociaciones y partes interesadas para mejorar la transversalización de género y discapacidad y a que apelarse</p>
Sesión 5. 3 ROAD-MAP	<p>Métodos de transversalización de género para asesor laboral, formador, docente</p> <p>Contenido de los materiales didácticos y género</p> <p>Monitoreo y evaluación sensibles al género</p>	<p>Conocer diferentes métodos y estrategias útiles en la transversalización de género y discapacidad.</p> <p>Conocer los niveles de integración de género y discapacidad y las acciones específicas a realizar. Por ejemplo, ¿qué hacer en caso de obstáculos y objeciones a la integración? ¿Cómo y con quién elaborar planes de acción prácticos?</p> <p>Resumir en la taxonomía de <i>metodologías de aprendizaje activo</i> (Watkins, Eileen, Lodge, 2007, Perla 2020)</p> <p>Autoevaluación de la conciencia de género; triangulación de aprendiz, instructor y</p>



	Métodos y estrategias para la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad	supervisor con respecto al aprendizaje de la conciencia de género.
<b>Sesión 5. 4 COMUNIDAD</b>	Comunicación sensible al género  Estrategias para compartir y difundir las mejores prácticas y experiencias personales de género y discapacidad integradas dentro de la comunidad en general.	Desenmascarar lo implícito de la comunicación en los discursos de género y discapacidad  Conocer algunas estrategias efectivas y herramientas inmediatas para compartir experiencias personales y mejores prácticas. Conviértete en un promotor de iniciativas compartidas dentro de una comunidad ampliada y abierta.

Tabla 1: Sesiones de Temas y sus unas IMS

<p><b>Unidad / Sesión nº 5. 1: Introducción a la transversalidad de género referida a discapacidad</b>  <b>Duración prevista: 3 horas</b>  <b>Objetivos generales: Definir discapacidad y género y conceptos relacionados.</b>  <b>Recursos: aula de formación, dos formadores, notas de clase para los alumnos sobre el módulo, programa de Microsoft Office, proyector, computadora y otros materiales educativos</b></p>
<p><b>5.1.1. Discapacidad y género</b></p>
<p><b>Los resultados del aprendizaje:</b></p> <p><b>Definir los términos de discapacidad y género y conceptos relacionados.</b></p>
<p><b>Métodos / puntos clave:</b></p> <p>- <input type="checkbox"/> Lluvia de ideas</p>
<p><b>Actividades (tiempo, descripción detallada, ... ):</b></p> <p><b>El formador organiza una actividad para romper el hielo. El / ella dibuja un diagrama de Venn con tres conjuntos vacíos en la PDI y pide a los presentes que ofrezcan una definición de <i>discapacidad</i> que explique las similitudes / diferencias en comparación con otros términos, como 'déficit' y 'discapacidad', y que indiquen en qué conjunto colóquelo.</b></p>



Luego dibuja otro diagrama de Venn con dos conjuntos vacíos en la PDI, junto al diagrama anterior, y pide a los presentes que ofrezcan una definición de género explicando similitudes / diferencias en comparación con el término 'sexo' y que indiquen en qué conjunto a colocarlo.

#### Evaluación:

Preguntas y respuestas en grupo completo, podríamos utilizar algunos juegos para motivarlos a participar y evaluar los conceptos aprendidos.

#### 5.1. 2 . Barreras

##### Los resultados del aprendizaje:

**Reconocer las principales barreras de género**

##### Métodos / puntos clave :

- Estudios de casos: folletos (extractos de libros, enlaces en sitios en línea especializados, pistas de videos y películas)
- Discusiones grupales y grupos de Buzz

##### Actividades (tiempo, descripción detallada, ... ):

El formador/a divide a los presentes en pequeños grupos y distribuye el material digital útil para analizar el mismo caso (un caso por grupo). Los casos son barreras relacionadas - escolar, laboral, social - debido a discapacidad y / o discriminación de género.

Después de estudiar el caso, cada grupo explica los aspectos relevantes a los demás grupos.

Mientras cada grupo se relaciona, el capacitador escribe las similitudes / diferencias de cada descripción en la pizarra.

#### Evaluación:

**Análisis de CASO**

#### 5.1. 3. Integración

##### Los resultados del aprendizaje:

- Comprender los conceptos de transversalización de género y discapacidad.
- Comprender la distinción entre currículos formales e informales u ocultos (HC).

##### Métodos / puntos clave :

- Pleno
- Estudios de caso y discusiones grupales

##### Actividades (tiempo, descripción detallada ,... ):



1. El formador/a ilustra los aspectos esenciales del concepto de 'transversalización de género' y las principales etapas de desarrollo a través de algunos documentos internacionales o nacionales.
2. El formador/a describe un caso común de 'desajuste' entre un currículo formal 'amigable con el género' (un programa de capacitación que respeta la diversidad) y un currículo oculto 'no amigable con el género' (prácticas y actitudes de capacitadores o alumnos con prejuicios). El formador activa una discusión grupal y estimula el análisis del caso de 'desajuste'. Finalmente, los presentes llenan un cuestionario individual sobre los contenidos estudiados. El formador hace un resumen y una conclusión.
3. Finalmente, los presentes llenan un cuestionario individual sobre los contenidos estudiados. El formador hace un resumen y una conclusión.

**Evaluación:**

- Reconstrucción de caso
- Cuestionario

**2: Mapas de buenas prácticas en transversalización de género para mujeres con discapacidad (políticas, programas, sociedad civil y gobiernos)**

Duración prevista: 3 horas

Objetivos generales: Conocer las políticas, programas y agencias de intervención de género y discapacidad existentes.

Recursos: aula de formación, dos formadores/as, notas de clase para los alumnos sobre el módulo, programa de Microsoft Office, proyector, computadora y otros materiales educativos

*5. 2 .1. Política de discapacidad y género*

**Los resultados del aprendizaje:**

**Conocer las políticas de género y discapacidad existentes.**

**Métodos / puntos clave :**

- Plenaria y lluvia de ideas

**Actividades (tiempo, descripción detallada, ... ):**

El formador/a ilustra los aspectos esenciales del tema 'política de discapacidad y género' y algunos documentos internacionales o nacionales relacionados.

Él / ella rompe el hielo escribiendo la palabra "Políticas" en la pizarra y preguntando qué políticas los presentes piensan que se benefician como mujeres con discapacidades.

Mientras cada uno responde , el formador escribe en la pizarra las palabras obtenidas en relación con la 'política'

**Evaluación:**

**Preguntas y respuestas en grupo completo, podríamos utilizar algunos juegos para motivarlos a participar y evaluar los conceptos aprendidos.**



### 5. 2 .2. Programas de intervención

#### Los resultados del aprendizaje:

Identificar los principales programas de intervención en género y discapacidad en el propio país y en otros países europeos.

#### Métodos / puntos clave :

- Trabajo en equipo (búsqueda guiada online)
- Discusiones grupales y grupos de Buzz
- Documentos de política
- Folletos (extractos de informes, enlaces en sitios online especializados)

#### Actividades (tiempo, descripción detallada, ... ):

El formador divide a los presentes en pequeños grupos y distribuye el material digital útil para realizar investigaciones en la web relativas a políticas y programas de intervención en el propio país.

Cada grupo organiza el material encontrado y, al finalizar el trabajo, lo ilustra al resto de grupos, compartiéndolo en la PDI.

#### Evaluación:

Evaluación de producto

### 5. 2 .3. Agencias

#### Los resultados del aprendizaje:

- Elaborar un mapa personal / grupal de las organizaciones gubernamentales, agencias y grupos de interés que implementan los programas conocidos.

#### Métodos / puntos clave :

- Trabajo en equipo (búsqueda guiada online)
- Discusiones grupales y grupos de Buzz

#### Actividades (tiempo, descripción detallada ,... ):

1. El formador ilustra brevemente las funciones del software de mapas para la PDI y pide a los grupos que creen un mapa de agencias / organizaciones que implementan programas de intervención.
2. Cada grupo hace un mapa, luego, lo ilustra al resto de los grupos, compartiéndolo en la PDI.
3. El formador activa un grupo de discusión final y estimula el análisis del caso de 'desajuste'.



4. Finalmente, los presentes llenan un cuestionario individual sobre los contenidos estudiados en toda la unidad. El formador hace un resumen y una conclusión.

**Evaluación:**

- Producto evaluar (mapa interactivo actualizable)
- Cuestionario

**Unidad / Sesión nº 5.3 : Métodos y estrategias para la transversalización de género y discapacidad y autoevaluación de conciencia de género**

**Duración prevista: 3 horas**

**Conocer métodos y estrategias efectivos de aprendizaje activo en la transversalización de género y discapacidad , estudios de casos prácticos sobre el tema.**

**Recursos aula de formación, dos formadores, notas de clase para los alumnos sobre el módulo, programa de Microsoft Office, proyector, computadora y otros materiales educativos**

**5.3 .1. Caso de estudio**

**Los resultados del aprendizaje:**

**Conocer métodos y estrategias efectivos de aprendizaje activo en la transversalización de género y discapacidad.**

**Métodos / puntos clave :**

- Análisis de estudio de caso (investigar un caso de obstáculo de integración, examinar elementos y estrategias, proponer la solución más eficaz)
- Folletos (extractos de informes, enlaces en sitios online especializados, libro de 'prueba de caso')

**Actividades (tiempo, descripción detallada... ) :**

**El formador realiza una actividad de bienvenida: ver / escuchar una canción / película; leer / escuchar un poema - relacionado con un tema.**



**Divide a los presentes en pequeños grupos y distribuye el material digital útil para analizar el mismo caso. Los casos son obstáculos relacionados con la integración sociolaboral por discapacidad y / o discriminación de género.**

**Evaluación:**

**Preguntas y respuestas en grupo completo, podríamos utilizar algunos juegos para motivarlos a participar y evaluar los conceptos aprendidos.**

**5.3. 2 . Estrategias de resolución**

**Los resultados del aprendizaje:**

**Analizar y solucionar un caso real de obstáculo a la integración**

**Desarrollar estrategias prácticas para mejorar la transversalización de género y discapacidad.**

**Métodos / puntos clave :**

- Trabajo en equipo (producto: informe de análisis de caso y solución)
- Discusiones grupales y debate

**Actividades (tiempo, descripción detallada... ) :**

1. Cada grupo ilustra las hipótesis de solución a los otros grupos, subrayando los criterios de acción.  
El formador modera y orienta el debate entre grupos y escribe en la pizarra las similitudes / diferencias de la hipótesis de solución.
2. Finalmente, los presentes llenan un cuestionario individual sobre los contenidos estudiados de toda la unidad. El formador hace un resumen y una conclusión.

**Evaluación:**

- Επαλμαχι ρν δε  producto
- Επαλμαχι ρν δε λα  argumentación
- Cuestionario





Unidad / Sesión nº 5.4 : Comunicación con perspectiva de género

Duración prevista: 3 horas

Conocer las principales estrategias para compartir las mejores prácticas y experiencias personales de género y discapacidad dentro de la comunidad en general.

Utilizar las principales herramientas para la difusión de información por web y dentro de una comunidad.

Recursos: aula de formación, dos capacitadores, notas de clase para los alumnos sobre el módulo, programa de Microsoft Office, proyector, computadora y otros materiales educativos

#### 5.4 .1. Información web

Los resultados del aprendizaje:

**Conocer las principales estrategias para compartir las mejores prácticas y experiencias personales de género y discapacidad dentro de la comunidad en general.**

Métodos / puntos clave :

–  Ejercicios de redacción en grupo y web

Actividades (tiempo, descripción detallada... ) :

**El formador señala los principales aspectos de la comunicación web.**

**Ilustra ejemplos concretos de comunicación eficaz a través de la web, como compartir las mejores prácticas y experiencias personales.**

**Propone una primera actividad de escritura compartida en IWB como ejemplo**



<b>Evaluación:</b>  <b>Preguntas y respuestas en grupo completo, podríamos utilizar algunos juegos para motivarlos a participar y evaluar los conceptos aprendidos.</b>
<b>5.4.2. Comunidad web</b>
<b>Los resultados del aprendizaje:</b>  <ul style="list-style-type: none"><li>- <input type="checkbox"/> Utilizar las principales herramientas para la difusión de información por web y dentro de una comunidad.</li><li>- <input type="checkbox"/> Poder presentar y difundir información por web y dentro de una comunidad</li></ul>
<b>Métodos / puntos clave :</b>  <ul style="list-style-type: none"><li>- <input type="checkbox"/> Análisis de voz</li><li>- <input type="checkbox"/> Técnicas de escritura web basadas (es decir, producto: hilo y tema en el foro)</li><li>- <input type="checkbox"/> Discusiones grupales y debate</li></ul>
<b>Actividades (tiempo, descripción detallada... ) :</b>  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Cada participante escribe un borrador que describe las mejores prácticas / experiencias que se comunicarán a través de la web y elige el método apropiado (por ejemplo, una publicación por foro, por blog, por red social)</li><li>2. Cada trabajo presente por PC sobre la edición y optimización del contenido web, acompañado de fotos, leyendas, etc.</li><li>3. El formador coordina el trabajo de forma remota y, al final de la actividad, ilustra las características predominantes.</li><li>4. El formador coordina un breve debate final explicando las fortalezas / debilidades de los trabajos presentados.</li><li>5. Finalmente, los presentes llenan un cuestionario individual sobre los contenidos estudiados, el formador hace un resumen y una conclusión.</li></ol>
<b>Evaluación:</b>  <ul style="list-style-type: none"><li>- <input type="checkbox"/> 1 y 2 por Evaluación de producto</li><li>- <input checked="" type="checkbox"/> 3 y 4 Por preguntas y respuestas</li><li>- <input type="checkbox"/> 5 por cuestionario</li></ul>

El proyecto Ready Women ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

El proyecto Ready women ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación sólo refleja las opiniones del autor, y la Comisión no puede ser considerada responsable de ningún uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.