

# GUÍA DIDÁCTICA:

## Curso Básico sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Planes de Igualdad

PLAN DE FORMACIÓN 2018



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL CURSO</b>	<b>3</b>
<b>2. PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>3</b>
<b>3. PROGRAMA DE CURSO</b>	<b>4</b>
<b>4. METODOLOGÍA DE LA ACCIÓN FORMATIVA</b>	<b>5</b>
<b>5. CONTENIDOS WEB</b>	<b>6</b>
<b>6. EQUIPO DOCENTE</b>	<b>8</b>
<b>7. VALORACIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>9</b>
<b>8. CALENDARIO</b>	<b>9</b>

## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL CURSO

---

La igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad, y como recoge la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reforzada en el ámbito regional por la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla La Mancha, *su logro implica la transversalidad de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las actividades de los poderes públicos, cuya responsabilidad con los objetivos de las políticas de igualdad debe ser una prioridad con la ciudadanía para contribuir al fortalecimiento del sistema democrático y social.*

El curso básico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Planes de Igualdad pretende que las personas que realicen esta actividad formativa inicien un camino dirigido a la integración de la dimensión de género y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su práctica profesional y desarrollo personal, afianzando y unificando el conocimiento sobre los conceptos básicos en materia de género para disponer de un marco conceptual común e identificar las implicaciones de la normativa de igualdad en las organizaciones, y del mandato de elaborar los planes de igualdad.

De esta forma, con este curso se persiguen los siguientes **objetivos de aprendizaje**:

- Establecer un marco conceptual y legal común en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Conocer la situación actual y evolución de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito profesional y personal.
- Proporcionar pautas y orientaciones para integrar la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y personal y acercar los conocimientos necesarios para intervenir con políticas de igualdad.
- Conocer la utilidad y proceso de elaboración de los Planes de Igualdad en las organizaciones públicas.

## 2. PERSONAS DESTINATARIAS

---

Esta acción formativa está dirigida a todo el personal de la Diputación de Albacete, especialmente a aquellas personas que tengan responsabilidad o funciones vinculadas a la gestión de recursos humanos y las que vayan a actuar como enlaces con la Unidad de Igualdad.

Igualmente se recomienda que las personas que integran el Comité de Igualdad, y que no hayan cursado acciones formativas similares, se inicien con este curso para el mejor desarrollo de sus funciones en el Comité.

El número recomendado es de 40 personas para el adecuado seguimiento y tutorización de la actividad, no requiriendo ninguna formación inicial específica, salvo los conocimientos básicos para poder cursar la acción en un espacio virtual.

### 3. PROGRAMA DE CURSO

El curso tiene una duración de **20 horas**, de las que se estiman que al menos 5,5 horas sean de participación on line en los diferentes módulos y realización del examen final, y el resto de las horas de trabajo personal del alumnado, que incluye las lecturas de los materiales propuestos. El curso se estructura del siguiente modo:

UD	Módulos	H. teóricas
<b>UD1. MARCO CONCEPTUAL DE LA TEORÍA DE GÉNERO</b>	UD1.1. El sistema sexo-género UD1.2. Proceso de socialización diferencial: roles y estereotipos de género.	<b>3</b>
<b>UD2. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD Y EL MARCO LEGAL</b>	UD2.1 Marco conceptual de la Igualdad de Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad real, formal e Igualdad de Oportunidades</li> <li>• La desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres</li> <li>• El lenguaje como mecanismo de discriminación</li> </ul> UD2.2. Contexto normativo e implicaciones. UD2.3. Políticas específicas y transversales <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de igualdad</li> <li>• Acciones positivas</li> <li>• Mainstreaming de género</li> </ul>	<b>4</b>
<b>UD3. USOS DIFERENCIADOS DEL TIEMPO ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>	UD3.1. Análisis de los usos, causas y consecuencias del uso diferenciado del tiempo por mujeres y hombres <ul style="list-style-type: none"> <li>• Origen del uso diferenciado del tiempo entre mujeres y mujeres</li> <li>• Evolución en los usos diferenciados del tiempo</li> </ul> UD3.2. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto y desarrollo de la conciliación de vida personal, familiar y profesional</li> <li>• Medidas de conciliación</li> <li>• Indicadores de conciliación</li> </ul> UD3.3. Fomento de la corresponsabilidad	<b>4,5</b>
<b>UD4. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL</b>	UD4.1. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo: retos y avances. UD4.2. La segregación horizontal y vertical y la brecha salarial. UD4.3. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.	<b>4,5</b>
<b>UD5. LOS PLANES DE IGUALDAD</b>	UD.5.1. El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete	<b>4</b>

## 4. METODOLOGÍA DE LA ACCIÓN FORMATIVA

La metodología del curso está basada en los requerimientos de los espacios virtuales de aprendizaje (EVA), fundamentado en la participación y el trabajo personal, de forma que se “**aprende-haciendo**” a partir de dos premisas:

- Reconocimiento de la experiencia. El bagaje experiencial de las personas, los conocimientos, actitudes y habilidades constituirán la base sobre la que desarrollar la reflexión para que sea adaptada y significativa.
- Carácter activo, participativo y grupal. Favorece la generación de nuevas ideas y actitudes, propiciando espacios y diálogos donde las personas exponen ideas, experiencia y dudas, facilitando la construcción y el intercambio de saberes

Otro aspecto de la metodología es que libera al alumnado de un ritmo de estudio prefijado, asignándole un plazo -limitado pero suficiente- para completar la formación disponiendo de una flexibilidad acorde con sus necesidades profesionales y/o personales.

Para ello, todos los materiales de las unidades del curso, que son consecutivas, estarán disponibles al inicio de cada una conforme al cronograma de la acción formativa, y el curso permanecerá abierto en la plataforma de Formación virtual durante **dos meses**.

Para aplicar este enfoque el **equipo docente** actuará como guía en el proceso de aprendizaje y adquisición de competencias aportando al alumnado información y recursos que conformarán las herramientas para la reflexión y el estudio personal. No se tratarán de temáticas cerradas y de una enseñanza unidireccional, sino que se proponen visiones sobre cuestiones para que las personas participantes puedan desarrollar su propio pensamiento crítico.

Las funciones de la persona tutora serán las de presentar las actividades de aprendizaje, dinamizar los debates, aportar conclusiones y responder las dudas de las personas participantes relacionadas con cada unidad. Para ello, la interacción docente-personas participantes se basará en una comunicación horizontal y abierta a las dudas y planteamientos de las personas participantes y apoyadas en diferentes recursos didácticos.

La **coordinadora del curso** informará y resolverá dudas sobre los aspectos generales del curso, gestionará el calendario y entrega de actividades, y será la responsable de transmitir las calificaciones finales del curso. También se encargará de las dudas técnicas del uso de la plataforma [www.considera.es/cursos](http://www.considera.es/cursos)



The screenshot shows the CONSIDERA platform interface. At the top, there is a navigation bar with 'Cursos\_Considera' and 'Español - Internacional (es)'. Below this, a search bar contains 'Nombre de usuar' and 'Contraseña'. A main content area displays 'Cursos disponibles' with a card for the course 'Igualdad entre Mujeres y Hombres y Planes de Igualdad'. The course description states: 'El curso básico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Planes de Igualdad pretende que las personas que realicen esta actividad formativa inicien un camino dirigido a la integración de la dimensión de género y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su práctica profesional y desarrollo personal, afianzando y unificando el conocimiento sobre los conceptos básicos en materia de género para disponer de un marco conceptual común e identificar las implicaciones de la normativa de igualdad en las organizaciones, y del mandato de elaborar los planes de igualdad'. To the right, a calendar for January 2018 is visible, showing dates from 1 to 31.

Para facilitar el seguimiento del curso se dispondrá de un guía de navegación y uso de la plataforma.

## 5. CONTENIDOS WEB

El material que se elabore para la impartición del curso se entregará en **formato pdf**. Además, se emplearán otros recursos documentales y audiovisuales que servirán de apoyo y complemento para el desarrollo de la actividad. Los tipos de recursos que se emplearán serán los siguientes:

- Material teórico-práctico, con presentaciones y materiales audiovisuales y documentales.
- Documentación para la resolución de casos prácticos y desempeño de roles para fomentar la transferencia de conocimientos y experiencias.

Todos los recursos que se empleen tendrán en cuenta la Norma UNE66181, que contempla los siguientes principios:

- Información básica como objetivo de la formación, tipo de formación, requisitos académicos mínimos, hardware y software mínimos, etc.
- Facilidad de asimilación, ligada al nivel de interactividad y tutorización de la acción formativa.

- Accesibilidad, que es la condición que deben cumplir los entornos, productos y servicios para que sean comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas.

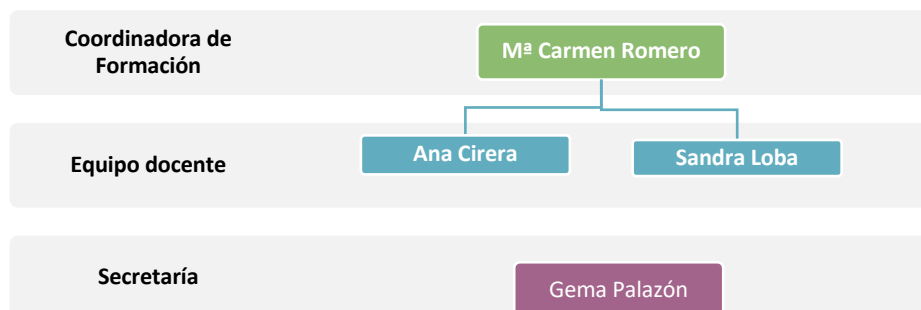
La página principal del curso está estructurada en los siguientes apartados:

<b>Parte general e introductoria</b>	<b>Foro de Noticias</b> de cursos. <b>Chat general.</b> Herramienta de intercambio de información para consultas y dudas en tono a los contenidos y la plataforma. <b>Cuestionario de evaluación</b> del curso, a rellenar una vez finalizado.
<b>Contenidos del curso por unidad didáctica</b>	<b>Contenidos teóricos</b> <b>Foros</b> específicos propuestos. <b>Actividades de valoración</b> <b>Documentación complementaria</b>

Las herramientas que estarán disponibles en la plataforma serán las siguientes:

<b>Herramientas de comunicación asíncrona</b>	<b>Foros de debate</b> para resolver dudas, intercambiar ideas, discutir temas de interés. <b>Documentos compartidos</b> para utilizarlos como base para el debate. <b>Correo electrónico (e-mail)</b> <b>Tablón de anuncios:</b> espacio para publicar noticias o eventos importantes. <b>Calendario:</b> En este calendario se publican todos los ítems importantes.
<b>Herramientas de comunicación síncrona</b>	<b>Chat:</b> para la gestión de posibles tutorías online, inicio de debates colectivos, realización de pruebas de evaluación on-line, intercambio de información, etc. <b>Mensajería instantánea</b>
<b>Herramientas de evaluación</b>	<b>Cuestionarios de evaluación</b>
<b>Herramientas de gestión</b>	<b>Informe de Calificaciones</b> <b>Entradas al curso</b> <b>Estadísticas</b>
<b>Herramientas de la web 2.0</b>	<b>Blogs:</b> es un diario personal público, en formato Web que permite expresar ideas. <b>Redes sociales</b>

## 6. EQUIPO DOCENTE



### Equipo Docente:

**Ana Círrera.** Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Sevilla, y Postgrado en Economía Regional y Urbana, Universidad de Sheffield (Reino Unido). Formada en igualdad de género a través cursos del Instituto de la Mujer. Es investigadora en proyectos de desarrollo, planificación y evaluación de políticas públicas, desde un enfoque de igualdad de género. También he desarrollado un perfil docente, tanto en los formatos tradicionales como a través de las nuevas tecnologías (EVA).

**Sandra Loba.** Licenciada en Sociología y Ciencias Políticas y de la Administración, Universidad de Valencia y Posgrado en Formación de Especialistas en Investigación Social y Análisis de Datos, Centro de Investigaciones Sociológicas. Es investigadora en proyectos de desarrollo, planificación y evaluación de políticas públicas, desde un enfoque de igualdad de género.

**Gema Palazón.** Diplomada en Ciencias Empresariales por la Universidad de Sevilla. Amplio conocimiento en tareas de gestión y administración de la empresa.



## 7. VALORACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD

---

Durante el desarrollo de la acción formativa el equipo tutorial deberá comprobar de forma continua si se están alcanzado los resultados de aprendizaje previstos en la planificación.

La **evaluación se realizará por unidad didáctica a través de una Actividad Práctica** consistente en la participación a través de una reflexión en un foro en el que se tratarán situaciones reales que el alumno o la alumna podrá encontrarse en el día a día en su puesto de trabajo actual o futuro. Dicha aportación será valorada por el equipo tutorial.

Además, a la finalización del curso se **realizará un examen tipo test de 20 preguntas**. Para superar este examen habrá necesariamente que contestar correctamente al menos 12 de las 20 preguntas.

Para obtener el certificado de aprovechamiento será necesario completar tres de las cuatro actividades y superar el tipo test.

## 8. CALENDARIO

---

El calendario del curso por unidad didáctica se detalla a continuación, con las fechas de entregas de las actividades que se emplearán para la evaluación.

En la entrega y la evaluación del último módulo se dejará un límite más abierto para que el alumnado pueda asimilar todos los conocimientos adquiridos, dejando espacio a la interacción con otras personas usuarias que puedan aportar su opinión para generar un debate que favorezca el aprendizaje.

UD	Módulos	Inicio	Fin
<b>UD1. MARCO CONCEPTUAL DE LA TEORÍA DE GÉNERO</b>	UD1.1. El sistema sexo-género UD1.2. Proceso de socialización diferencial: roles y estereotipos de género.	<b>15-oct.</b>	<b>31-oct.</b>
<b>UD2. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD Y EL MARCO LEGAL</b>	UD2.1 Marco conceptual de la Igualdad de Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad real, formal e Igualdad de Oportunidades</li> <li>• La desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres</li> <li>• El lenguaje como mecanismo de discriminación</li> </ul> UD2.2. Contexto normativo e implicaciones. UD2.3. Políticas específicas y transversales <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de igualdad</li> <li>• Acciones positivas</li> <li>• Mainstreaming de género</li> </ul>	<b>22 oct.</b>	<b>9 nov.</b>
<b>UD3. USOS DIFERENCIADOS DEL TIEMPO ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>	UD3.1. Análisis de los usos, causas y consecuencias del uso diferenciado del tiempo por mujeres y hombres <ul style="list-style-type: none"> <li>• Origen del uso diferenciado del tiempo entre mujeres y mujeres</li> <li>• Evolución en los usos diferenciados del tiempo</li> </ul> UD3.2. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto y desarrollo de la conciliación de vida personal, familiar y profesional</li> <li>• Medidas de conciliación</li> <li>• Indicadores de conciliación</li> </ul> UD3.3. Fomento de la corresponsabilidad	<b>29 oct.</b>	<b>16 nov.</b>
<b>UD4. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL</b>	UD4.1. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo: retos y avances. UD4.2. La segregación horizontal y vertical y la brecha salarial. UD4.3. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.	<b>5 nov.</b>	<b>23 nov.</b>
<b>UD5. LOS PLANES DE IGUALDAD</b>	UD.5.1. El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete	<b>12 nov</b>	<b>05 dic.</b>