



WeMen

**Mejora de los métodos de enseñanza en la formación en
inteligencia emocional e igualdad de género para educadores
de adultos mediante soluciones digitales**

2020 -1-UK01-KA204-079258

**IO2. Plataforma de materiales de aprendizaje abierto en
línea sobre la formación en inteligencia emocional e
igualdad de género
Marco conceptual y didáctico**



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

Aspire | Education
Group

**Info-
def** INSTITUTO PARA
EL FOMENTO DEL
DESARROLLO Y
LA FORMACIÓN

iasis

Skudutiškio
akademija

**labien
paga**
espacio escénico

**INNOQUALITY
SYSTEMS**

Vestifex

© WE MEN CONSORTIUM, OCTUBRE DE 2021

PAÍS	ORGANIZACIÓN
Reino Unido	ASPIRE Education Group Ltd
España	INFODEF - Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formación
Lituania	SkA - Všl Skudutiskio akademija
Estonia	OU Vestifex
Grecia	IASIS

Irlanda	INQS - Innoquality Systems Limited
----------------	---

Contenido

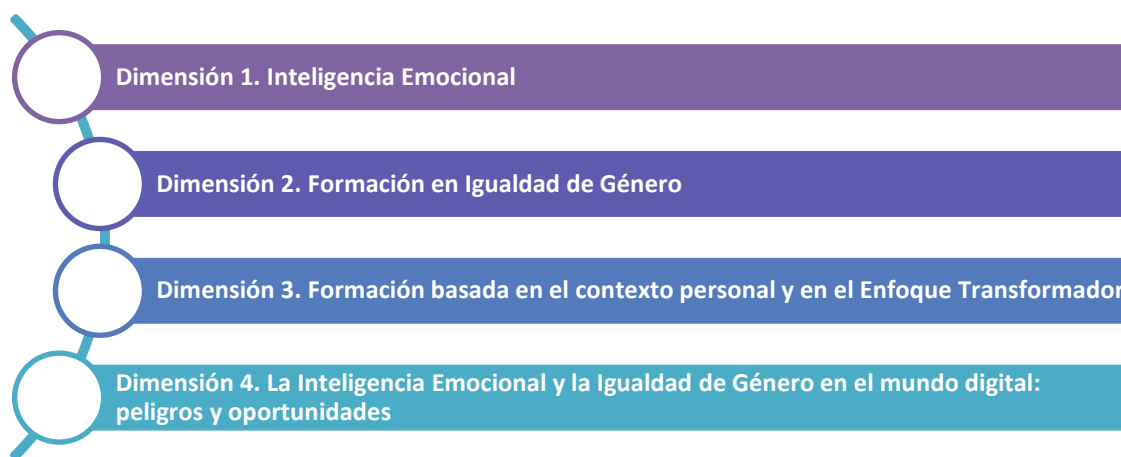
Introducción	4
Dimensión 1: Inteligencia emocional	6
Unidad 1. El desarrollo de las competencias en inteligencia emocional	6
Unidad 2. Beneficios derivados de las competencias de la inteligencia emocional	9
Dimensión 2: Formación en igualdad de género	16
Unidad 3. Reestructuración de la perspectiva de género	16
Unidad 4. El papel de los hombres en la educación para la igualdad de género	21
Dimensión 3: Formación centrada en el contexto personal y en el Enfoque Transformador	25
Unidad 5. Estrategias, herramientas y métodos para la igualdad de género en la formación de adultos a través de las competencias emocionales	26
Unidad 6. Metodologías para romper la resistencia a la masculinidad en la Educación de Adultos	29
Dimensión 4: Inteligencia emocional e igualdad de género en el mundo digital: riesgos y oportunidades	34
Unidad 6. E-Igualdad y prevención a través de la inteligencia emocional	34
Lista de referencias	39

Introducción

El Marco Conceptual y Didáctico (CDC) analiza y describe los **fundamentos teóricos y los enfoques pedagógicos** de vanguardia más relevantes para apoyar el desarrollo de la formación en igualdad de género, teniendo en cuenta las competencias emocionales como elemento fundamental en la formación de hombres con cierta resistencia a la igualdad de género.

- a) **Fundamentos teóricos:** reglas, principios o teorías en las que se basan los métodos y recursos de enseñanza-aprendizaje no convencionales centrados en la inteligencia emocional como elemento esencial para la formación en igualdad de género dirigida a hombres con cierta resistencia a este tema.
- b) **Enfoques pedagógicos:** formas en que los profesores pueden aplicar métodos y recursos basados en las competencias emocionales para romper la posible resistencia de los hombres a acceder a la formación en materia de igualdad de género.

El contenido de este Marco Conceptual y Didáctico está totalmente relacionado con el primer producto de innovación del proyecto WE MEN (Programa Educativo ECVET sobre Inteligencia Emocional y Formación en Igualdad de Género), respetando las dimensiones que se establecieron originalmente.



Las unidades a desarrollar en el marco de cada una de las dimensiones son las siguientes:

Dimensión	Unidad
Inteligencia emocional	1. El desarrollo de competencias en inteligencia emocional
	2. Beneficios derivados de las competencias de la inteligencia emocional
Formación en igualdad de género	3. Reestructuración de la perspectiva de género
	4. El papel de los hombres en la educación para la igualdad de género
Formación centrada en el contexto personal y en el Enfoque Transformador	5. Estrategias, herramientas y métodos para la igualdad de género en la formación de adultos a través de las competencias emocionales
	6. Metodologías para romper la resistencia a la masculinidad en la educación de adultos
Inteligencia emocional e igualdad de género en el mundo digital: riesgos y oportunidades	7. e-Igualdad y prevención a través de la inteligencia emocional

Dimensión 1: Inteligencia emocional

La dimensión 1 "Inteligencia Emocional" está directamente relacionada con la Inteligencia Emocional, entendida como la capacidad de comprender, utilizar y controlar nuestras emociones. En esta dimensión se desarrollarán los siguientes temas:

- Conceptos, tipos y funciones de las emociones
- Conceptos de inteligencia emocional
- Conceptos de educación emocional
- El desarrollo emocional en cada etapa de la evolución
- La importancia de la inteligencia emocional en el trabajo
- La importancia de la inteligencia emocional en las habilidades de liderazgo e influencia
- La importancia de la inteligencia emocional en la consecución de objetivos y el fomento de la motivación
- La importancia de la inteligencia emocional en las relaciones interpersonales (agentes socializadores)

Unidad 1. El desarrollo de las competencias en inteligencia emocional

Introducción

La igualdad de género es una prioridad en la gran mayoría de los países de Europa y fuera de ella, centrandose sobre todo la atención en la disparidad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Aunque se han logrado algunos avances en materia de igualdad salarial, ascensos justos y equilibrio de género en los consejos de administración y en los equipos de alta dirección, es evidente que aún queda mucho por conseguir.

Algunos de los avances que se habían observado también se vieron revertidos por el impacto del cierre durante la reciente pandemia, especialmente en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con el cuidado de los niños y otras preocupaciones familiares. Uno de los principales focos de atención ha sido la brecha salarial entre hombres y mujeres, con una disparidad registrada del 8,9% en 2019 y pocos indicios de que estas cifras vayan a mejorar rápidamente. Para abordar todas las cuestiones enumeradas

anteriormente, así como los parámetros más amplios de la igualdad de género, es vital que los hombres apoyen sus principales ambiciones.

Esta unidad pretende concienciar sobre cómo la inteligencia emocional es una parte clave para entender, empatizar y abrazar la igualdad de género a través de la formación y el desarrollo de materiales. Tanto la teoría de la inteligencia emocional como su enseñanza están en la vanguardia del proyecto WE MEN.

Descripción

La **inteligencia emocional (IE)** se define a menudo como la capacidad de percibir, utilizar, comprender, gestionar y manejar las emociones. Las personas con un alto nivel de inteligencia emocional pueden reconocer sus propias emociones y las de los demás, utilizar la información emocional para guiar el pensamiento y el comportamiento, discernir entre los distintos sentimientos y etiquetarlos adecuadamente, y ajustar las emociones para adaptarse al entorno (OUP) .

Hay muchas versiones de la IE reconocidas en todo el mundo, pero esta unidad se centrará en el llamado modelo de "capacidad", que puede desglosarse fácilmente en cuatro áreas clave:

1. **Percibir las emociones:** la capacidad de detectar y descifrar las emociones en rostros, imágenes, voces y artefactos culturales, incluida la capacidad de identificar las propias emociones. Percibir las emociones representa un aspecto básico de la inteligencia emocional, ya que hace posible el resto del procesamiento de la información emocional.
2. **Utilizar las emociones:** la capacidad de aprovechar las emociones para facilitar diversas actividades cognitivas, como el pensamiento y la resolución de problemas. La persona emocionalmente inteligente puede aprovechar al máximo sus estados de ánimo cambiantes para ajustarse mejor a la tarea que tiene entre manos.
3. **Comprensión de las emociones:** la capacidad de comprender el lenguaje emocional y de apreciar las complicadas relaciones entre las emociones. Por ejemplo, la comprensión de las emociones abarca la capacidad de ser sensible a las ligeras variaciones entre las emociones, y la capacidad de reconocer y describir cómo evolucionan las emociones a lo largo del tiempo.

4. **Gestión de las emociones:** la capacidad de regular las emociones tanto en nosotros mismos como en los demás. Por lo tanto, la persona emocionalmente inteligente puede aprovechar las emociones, incluso las negativas, y gestionarlas para lograr los objetivos previstos.

Sin embargo, también es útil ser consciente del modelo "mixto" que, de nuevo, puede referenciarse claramente como se hace a continuación, y que se suma a nuestros conocimientos con respecto a la IE:

1. **Conciencia de sí mismo:** la capacidad de conocer las emociones, los puntos fuertes, las debilidades, los impulsos, los valores y los objetivos propios y reconocer su impacto en los demás, al tiempo que se utilizan los sentimientos viscerales para guiar las decisiones.
2. **Autorregulación:** implica controlar o redirigir las emociones e impulsos perturbadores propios y adaptarse a las circunstancias cambiantes.
3. **Habilidades sociales:** gestionar las relaciones para llevarse bien con los demás.
4. **Empatía:** tener en cuenta los sentimientos de los demás, especialmente a la hora de tomar decisiones.
5. **Motivación:** ser consciente de lo que les motiva.

Todas estas definiciones son útiles para crear metas y objetivos para los participantes en el programa de formación, especialmente en lo que respecta a las actividades destacadas (la mayoría de las cuales se basarían en actividades en el ámbito de la IE) y que pueden medirse como línea de base antes de emprender el trabajo sobre la IE. Esto requeriría una innovación en la creación de un programa en el que la IE fuera el portal para centrarse en la igualdad de género, además de permitir tomar el marco teórico esencial y desarrollarlo en un enfoque pedagógico sostenido del tema.

Conclusiones

Los puntos clave en el desarrollo de esta unidad son los siguientes

- Concepto, tipos y funciones de las emociones. Se centra en términos científicos clave, definiciones y ejemplos como introducción a la formación.

- Concepto de inteligencia emocional: como en el caso anterior, con referencia a los modelos de "capacidad" y "mixto".
- Concepto de educación emocional: las áreas clave en las que podemos enseñar o formar a las personas para que desarrollen sus niveles de inteligencia emocional.
- El desarrollo emocional en cada etapa del desarrollo. Se centra en el viaje desde la infancia en adelante con etapas definidas y cambios identificados.

Unidad 2. Beneficios derivados de las competencias de la inteligencia emocional

Introducción

En 2015, el Foro Económico Mundial identificó las competencias clave del siglo XXI, todas ellas relacionadas con el desarrollo de la inteligencia emocional (IE). Las competencias socioemocionales son la capacidad de colaborar con los demás, de aprender de forma productiva, de desempeñar papeles clave en la familia, en la comunidad y en el trabajo. Es muy importante que los educadores y los profesionales de apoyo vean el desarrollo de la inteligencia emocional a través de la expresión de las competencias.

Estas competencias pueden desarrollarse y se entienden como habilidades para reconocer e identificar las emociones personales y las de los demás, la capacidad de establecer relaciones personales positivas y la gestión eficaz del estrés.

La relación entre las competencias profesionales, intelectuales y tecnológicas y la inteligencia emocional, la capacidad de evaluar las diferencias y necesidades propias y ajenas, y la organización del trabajo en equipo basada en los principios de equivalencia y cooperación, ofrecen la oportunidad de desarrollar relaciones de trabajo eficaces y una cultura de actividad exitosa. El bienestar emocional y psicológico de la familia de cada persona y la oportunidad de desarrollar la propia personalidad creando relaciones mutuamente beneficiosas son la base del bienestar en la vida humana.

El objetivo de esta sección es mejorar la inteligencia emocional de los adultos e identificar los beneficios de la educación emocional en relación con la promoción de la igualdad de género.

Descripción

La inteligencia emocional (IE) es la capacidad de la personalidad para reconocer los propios sentimientos y los de otras personas, la automotivación, la gestión adecuada de las emociones de uno mismo y las propias relaciones.

Existen cuatro teorías principales sobre la IE. R. Bar-Onas (1997) interpreta la inteligencia emocional como una combinación dual de competencias y habilidades emocionales y sociales, que describe la eficacia con la que una persona es capaz de conocerse a sí misma y a los demás, y de comunicar y superar las necesidades cotidianas. Goleman (1995) denomina inteligencia emocional a la capacidad de controlar las propias emociones y sentimientos, de utilizarlos para enfocar la motivación interna y crear actividades laborales eficaces y relaciones exitosas. J. D. Mayer, D.R. Caruso y P. Salovey (1999), describen la inteligencia emocional como la capacidad de comprender, generar, controlar y utilizar las emociones para crear nuevos pensamientos, y desarrollar la inteligencia común y emocional. Hay científicos que afirman que la IE está asociada a los rasgos de la personalidad y puede describirse como la autoimagen emocional en los niveles inferiores de la jerarquía de la personalidad (Petrides, Furnham, 2001).

Todos los investigadores de la IE coinciden en que la inteligencia emocional es uno de los factores clave que determinan no sólo el comportamiento, sino también el propio éxito en la vida. Las personas con una alta inteligencia emocional pueden tener más éxito en muchos ámbitos de la vida: las relaciones, el lugar de trabajo, la escuela, la creación de comunidades, etc. La inteligencia emocional es un fenómeno bastante comprendido, cuya esencia es la percepción emocional y la gestión y regulación de esa percepción. Es posible que la humanidad reconozca que la IE es más importante que la inteligencia común. Es importante entender que la inteligencia emocional puede desarrollarse y que, dependiendo de su grado de desarrollo, una persona puede experimentar más emociones negativas o más positivas.

La inteligencia emocional permite básicamente a las personas reconocer, controlar y regular no sólo las emociones negativas, sino también las positivas. Son estas emociones las que producen un efecto positivo, permitiendo que las personas sientan satisfacción, se impliquen, alcancen un mayor potencial en actividades relevantes y gestionen las emociones negativas con mayor facilidad. Los rasgos de la inteligencia emocional, así como las características de la personalidad, se expresan de forma

diferente en distintos contextos, de modo que las personas con mayor inteligencia emocional pueden actuar con mayor eficacia según las especificidades de los niveles mencionados. La inteligencia emocional se expresa a lo largo de toda la vida de una persona, en todos los ámbitos y contextos de la vida, y debido a la estructura de sus rasgos, es uno de los factores esenciales que determinan el éxito. En base a la opinión de D. Goleman, las competencias profesionales basadas en la inteligencia emocional son muy superiores a las capacidades intelectuales o tecnológicas.

Por lo tanto, se propone aplicar la inteligencia emocional como criterio decisivo de eficiencia a los responsables del proceso, así como a los profesionales y líderes que también se preocupan por los resultados. Según D. Dearlove, las organizaciones están empezando a valorar las cualidades de un líder, asociadas a las emociones, relacionadas con el mantenimiento de las relaciones mutuas y la creación de nuevas asociaciones, ya que esto permite la expansión del conocimiento en diversos campos.

La inteligencia emocional facilita el establecimiento de conexiones personales y la gestión de situaciones de riesgo repentinas. Se han realizado varios estudios que demuestran que la inteligencia emocional, como característica personal del empleado, ayuda a tolerar mejor el estrés. La investigación de M. Mikolajczak y O. Lumineto (2008) ha demostrado que la inteligencia emocional ayuda a los individuos a sentirse más seguros en situaciones de estrés y facilita la toma de decisiones. E. Roy, Fillee y P. de Timary (2007) descubrieron que la inteligencia emocional también conduce a una menor reacción psicológica en situaciones de estrés, una persona es menos propensa a experimentar el deterioro del estado de ánimo y la frustración. Una persona con una alta inteligencia emocional no es tímida en un nuevo entorno, por lo tanto, a menudo se describe la inteligencia emocional como un potencial para la mejora del rendimiento y se está empezando a explotar en las organizaciones.

D. Goleman sugiere utilizar la inteligencia emocional para abordar posibles problemas, lo que ayuda a aclarar agravios, crear un ambiente de trabajo adecuado (para que no se convierta en una fuente de tensión) y formar redes de comunicación eficaces (networking).

Los estudios han demostrado que las mujeres son más sensibles a las emociones de los demás, comprenden mejor el lenguaje no verbal y son más expresivas y utilizan sus competencias sociales con mayor frecuencia y determinación. Los hombres, por el contrario, se centran más en comprender y gestionar sus emociones. Cuanto mayor es

el individuo, mejor reconoce y comprende sus emociones y las de los demás, las utiliza para comunicarse con otras personas y es capaz de controlarlas. La inteligencia emocional de un individuo depende de las competencias emocionales que posee, que se adquieren y desarrollan a través de las habilidades y experiencias aprendidas. Está claro, por tanto, que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades.

La IE en general se refiere a las reacciones emocionales de una persona y a su capacidad para regularlas. La importancia de la IE del ser humano se pone de relieve no sólo en los objetivos de su vida personal, sino también en su práctica profesional o empresarial. La inteligencia emocional incluye la capacidad de identificar, evaluar y expresar con precisión las emociones; la capacidad de lograr y/o generar sentimientos cuando pueden ayudar al proceso de pensamiento; la capacidad de comprender las emociones y el conocimiento emocional; y la capacidad de gestionar las emociones para el crecimiento emocional e intelectual. Así, las habilidades desarrolladas de la competencia emocional permiten a los profesionales líderes tratar sus emociones y las de sus cuidadores como recursos de gestión y así mejorar la eficiencia operativa. El desarrollo de la IE en los adultos suele estar asociado a la elaboración de esquemas de desarrollo personal (autodesarrollo) o a sesiones de coaching. En cada reunión, se selecciona el propósito de la conversación, mientras que el papel del gestor que nutre es el de escuchar. La interacción anima al alumno a pasar a la acción, a alcanzar sus objetivos, le ayuda a centrarse en los resultados deseados y le revela más alternativas posibles.

La atención se centra en la situación real del alumno y en las medidas que puede tomar para conseguir el resultado deseado. La formación en el desarrollo de la IE también se está haciendo popular. El objetivo es proporcionar conocimientos sobre cómo desarrollar habilidades que permitan a los individuos abordar de forma adecuada y eficaz, no sólo los retos de la vida, sino también cómo comportarse de forma adecuada en las situaciones cotidianas; fomentar el uso de las nuevas tecnologías de forma responsable mientras se trabajan los aspectos del desarrollo emocional; desarrollar habilidades de autorregulación y diferenciación de la actividad emocional para ayudar a gestionar su actividad y centrarse en las actividades de interés; y desarrollar habilidades prácticas en la IE. En las actividades educativas de la IE, el éxito acompaña a aquello que realizan las siguientes acciones:

- Evaluar de forma realista a sí mismos y sus propias posibilidades (autoconciencia);

- Gestionar adecuadamente sus sentimientos y controla su propio comportamiento (autocuidado);
- Interpretar con precisión los signos del entorno social (conciencia social);
- Resolver eficazmente los conflictos interpersonales (capacidad de comunicación);
- Tomar las decisiones correctas ante las dificultades cotidianas (toma de decisiones responsable).

La educación de la IE utiliza los últimos métodos de enseñanza innovadores que han demostrado su eficacia en la teoría y en la práctica: formación, ejercicios diversos, juegos temáticos, conferencias interactivas, asesoramiento con preguntas y respuestas, estudios de casos situacionales, mapas mentales, diversos métodos de trabajo individual con nuevas ideas, innovaciones, técnicas de preparación de proyectos en grupo, debates en grupo y reflexiones profesionales. Es importante que los métodos permitan aprender fácilmente a crear un nuevo nivel de exposición a las personas, armonizar las propias emociones y comprender los mecanismos de las emociones de los demás. Las prácticas aprendidas se utilizan en el entorno laboral, familiar, profesional y de desarrollo de la carrera. Las condiciones para el éxito de la educación de la IE son: constancia, actividad, dirección y perspicacia.

Por lo tanto, es esencial tener en cuenta la consistencia en el desarrollo de la inteligencia emocional:

1. Identificación de la necesidad de desarrollar la inteligencia emocional.
2. Establecimiento del plan de estudios de la IE.
3. Búsqueda de servicios de la IE.
4. Aplicación del plan de estudios de la IE (satisfacción de la necesidad).
5. Evaluación, estableciendo el objetivo de seguir cambiando.

La actividad de la IE implica el contacto y la participación personal, el establecimiento de un objetivo y su persecución conjunta, la reflexión constante y la autoevaluación.

En cuanto a la educación de la IE, se necesita tiempo suficiente para desarrollar cada rama de la IE, reflexionar sobre las experiencias, evaluarlas y actualizar los objetivos.

La autoevaluación requiere una autoevaluación continua, el reconocimiento de las emociones y la capacidad de gestión.

Las actividades y técnicas de educación de la IE no están diseñadas para reunir nuevos conocimientos, sino para desarrollar las habilidades de liderazgo existentes. La combinación de programas de educación, liderazgo, métodos, actividades y trabajo individual permite alcanzar un nivel cualitativamente nuevo de IE: lograr objetivos, mejorar las relaciones mutuas y de confianza, crear una atmósfera de seguridad y crear y gestionar fácilmente los procesos de resolución de problemas. Las emociones y las relaciones emocionales tienen energía, valor y significado informativo y motivacional; por lo tanto, pueden tratarse como recursos. Para que estos recursos funcionen, es necesario gestionarlos y alimentarlos. Las necesidades sociales y emocionales de los empleados, que repercuten en la eficacia de su trabajo, son tan importantes como las materiales.

Conclusiones

Las principales conclusiones de esta unidad son las siguientes:

- Los investigadores de la IE coinciden en que la inteligencia emocional es uno de los factores clave que determinan no sólo el comportamiento sino también el éxito en la vida.
- Las mujeres son más sensibles a las emociones de los demás, comprenden mejor el lenguaje no verbal, son más expresivas y utilizan sus competencias sociales con mayor frecuencia y determinación. Los hombres, por el contrario, se centran más en comprender y gestionar sus emociones.
- Cuanto mayor es el individuo, mejor reconoce y comprende sus emociones y las de los demás, las utiliza para comunicarse con otras personas y es capaz de controlarlas.
- Las emociones y las relaciones emocionales tienen energía, valor e importancia informativa y motivacional, por lo que pueden tratarse como recursos.
- Las actividades y técnicas educativas de la IE no están diseñadas para reunir nuevos conocimientos, sino para desarrollar las habilidades de liderazgo y gestión existentes.
- Las condiciones para el éxito de la educación en la IE son: coherencia, actividad, dirección y perspicacia.
- En las actividades educativas de la IE, el éxito acompaña a quienes:

- Se evalúan a sí mismos y a sus capacidades (autoconciencia);
 - gestionar adecuadamente sus sentimientos y controlar su comportamiento (autocuidado);
 - Interpretan con precisión los signos del entorno social (conciencia social);
 - Resuelven eficazmente los conflictos interpersonales (capacidad de comunicación);
 - Toman las decisiones correctas ante las dificultades cotidianas (toma de decisiones responsable).
- Las habilidades adquiridas duran mucho tiempo.

Dimensión 2: Formación en igualdad de género

La dimensión 2 "Formación en igualdad de género" está directamente relacionada con la formación en igualdad de género. En esta dimensión se desarrollarán los siguientes temas:

- La igualdad de género como fenómeno social necesario (análisis en los ámbitos del derecho, la economía, la política, el trabajo y la educación).
- Análisis de los prejuicios y estereotipos de género y su deconstrucción.
- Reconocer y analizar el machismo cotidiano (micromachismos).
- Deconstrucción de los prejuicios sobre la expresión de las emociones de los hombres.
- Nuevas masculinidades: la masculinidad en deconstrucción con una perspectiva feminista.
- Los hombres como potenciales aliados de los formadores en materia de igualdad de género.
- La inclusión de los hombres en la formación sobre igualdad de género como enfoque transformador.
- Beneficios y efectos de la formación en igualdad de género dirigida por hombres.

Unidad 3. Reestructuración de la perspectiva de género

Introducción

La unidad sobre la reestructuración de la perspectiva de género de WE MEN se centra en la formación sobre la igualdad de género y pretende ayudar a los alumnos a reconocer las formas en que se puede reestructurar la perspectiva de género, centrándose en las siguientes áreas: la igualdad de género como un fenómeno social necesario en los ámbitos del derecho, la economía, la política, el empleo y la educación; los prejuicios y estereotipos de género y su deconstrucción; los prejuicios sobre las expresiones de las emociones de los hombres; los micromachismos (el machismo cotidiano), y las nuevas masculinidades: la masculinidad en deconstrucción con un punto de vista feminista.

Para reestructurar la perspectiva de género, es necesario deconstruir el género. Deconstruir el género implica, por un lado, abandonar los estereotipos de lo que entendemos como femenino y masculino: entender que el rosa no tiene por qué ser "para las niñas" y el azul "para los niños", que el trabajo de las mujeres no está vinculado

a las tareas domésticas o que los hombres no son menos masculinos por cuidar su aspecto o llorar en público. Es el reconocimiento de que la desigualdad de género no es natural.

La unidad pretende centrarse en la importancia de deconstruir el género como una necesidad para lograr la verdadera igualdad entre mujeres y hombres.

Descripción

El concepto "perspectiva de género" se refiere a la perspectiva que considera las diferencias basadas en el género al examinar cualquier fenómeno, proceso o política social. La igualdad de género se define como el acceso a los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades independientemente del género, tanto si se nace mujer como hombre. La desigualdad de género es un fenómeno social en todo el mundo, ya que es un proceso o resultado de la interacción de las personas entre sí. Para abordar este problema, es necesario deconstruir el género. La deconstrucción puede entenderse como la acción de desmontar algo o examinarlo para revelar su base, con el objetivo de exponer los defectos, los prejuicios o las incoherencias.

El contenido de la unidad debe enseñarse utilizando métodos de enseñanza personalizados y transformadores, basados en la idea de que los estudiantes pueden reconsiderar sus puntos de vista cuando se les presenta información nueva que no encaja con sus puntos de vista. El pensamiento y la reflexión críticos son la clave de este enfoque.

La Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa afirma que, aunque la situación jurídica de las mujeres en Europa ha mejorado y los avances son visibles en los últimos 10-20 años, la igualdad de género aún no es una realidad. Los avances son especialmente lentos en la participación de las mujeres en la política, en el acceso a la justicia y en la erradicación de los estereotipos de género perjudiciales y del sexismo. Además, las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres son claramente visibles a través de la continua violencia contra las mujeres.¹

Como resumen de un análisis del estado actual de la igualdad de género en Europa, cabe destacar lo siguiente:

¹ <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

- Desigualdad de género y derecho: 1/ Acceso desigual de las mujeres a la justicia (derecho a un recurso efectivo, derecho a un juicio justo, derecho a la asistencia letrada y a la representación legal; reparación y/o indemnización); 2/ Las barreras para el acceso igualitario de las mujeres a un juicio justo incluyen tabúes, prejuicios, costumbres, estereotipos de género, falta de información, pobreza, lagunas en la legislación, las propias leyes, barreras culturales, miedo, vergüenza; 3/ El techo de cristal en el poder judicial.
- Desigualdades de género y economía: 1/ Diferencias de género en el empleo, la remuneración, las pensiones (acceso a los recursos y oportunidades económicas); 2/ Un reparto desequilibrado de las responsabilidades de cuidado y del hogar.
- Desigualdad de género y política: 1/ La limitada participación de las mujeres en los procesos políticos y de toma de decisiones; 2/ La aplicación de recortes presupuestarios y medidas de austeridad a las autoridades y organismos de igualdad de género, lo que repercute directamente en la aplicación de las leyes y políticas de igualdad de género; 3/ La falta de integración de la perspectiva de género en la elaboración de todas las políticas.
- Desigualdad de género y empleo: La brecha de género en el empleo: 1/Las diferencias salariales entre hombres y mujeres; 2/ La segregación vertical (puestos y salarios más altos ocupados por hombres); 3/ La segregación horizontal (la concentración de mujeres y hombres en determinados tipos de puestos de trabajo); 4/ La falta de infraestructuras sociales y económicas que permitan la igualdad de derechos entre mujeres y hombres (servicios de guardería disponibles, permisos parentales suficientemente remunerados, pagos a los padres); 5/ Mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo para algunos grupos de mujeres (madres solteras, inmigrantes, gitanas y mujeres de minorías étnicas, mujeres con discapacidades); 6/ Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo; 7/ Estereotipos de género que conducen a una cultura, actitudes y prácticas laborales dominadas por los hombres.
- Desigualdad de género y educación: 1/Desigualdades estructurales; 2/Persistencia de los estereotipos de género; 3/La tasa de éxito global de las niñas y las mujeres en cuanto a la finalización de la escuela, el acceso a la educación superior y el aprendizaje permanente no equivale a los niveles de empleo; 4/Violencia de género en la escuela.

En cuanto a los prejuicios y estereotipos de género y su deconstrucción, EIGE describe los estereotipos de género como nociones predeterminadas en torno a las características y los roles masculinos y femeninos basados y limitados por el género, que repercuten negativamente en el desarrollo de los talentos naturales de las niñas, los niños, las mujeres y los hombres, sus experiencias profesionales y sus oportunidades vitales.

Los prejuicios, las actitudes, los valores y las normas profundamente arraigados contra las mujeres son el resultado y la causa de los estereotipos de género. Se utilizan para obstaculizar el avance de las mujeres al mantener actitudes sexistas y relaciones de poder históricamente arraigadas de los hombres sobre las mujeres.²

Los ejemplos pueden incluir los rasgos de personalidad esperados, el comportamiento doméstico, la apariencia y los tipos de empleo basados únicamente en el género, por ejemplo, las mujeres son cariñosas y emocionales, los hombres son fuertes; las mujeres deben cocinar, limpiar y cuidar de los niños, los hombres deben ser responsables de las finanzas.

Los estereotipos de género también afectan a los hombres. Los hombres están condicionados desde una edad temprana a abstenerse de expresar su vulnerabilidad o debilidad emocional; por ejemplo, se les disuade de llorar porque no se considera "masculino".

Reprimir las emociones puede repercutir negativamente en la salud mental y el bienestar, provocando depresión, ansiedad y un mayor riesgo de suicidio. Además, esta emoción se canaliza en un comportamiento masculino socialmente más aceptable, como la ira o la agresión.

Por lo tanto, es vital que se deconstruyan los prejuicios sobre la expresión de las emociones por parte de los hombres, y que se anime a niñas, niños, mujeres y hombres a desafiar y rechazar los estereotipos tradicionales de género.

Otro tema importante en cuanto a la deconstrucción del género es el de los micromachismos. "Micromachismos" es un concepto acuñado por el psicoterapeuta Luis Bonino en 1990. Se traduce como "machismo cotidiano", y se refiere a comportamientos sutiles, a menudo no percibidos, que funcionan para controlar a las mujeres manteniendo la dominación y la "superioridad" masculinas. Se basan en estereotipos de

² <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1222>

género y reflejan y refuerzan la desigualdad de la mujer a nivel subconsciente, por ejemplo, dando por sentado el papel de la mujer como cuidadora y explotándolo.

Bonino sostiene que el reconocimiento y el análisis del machismo cotidiano podría conducir a una mejor comprensión tanto de las mujeres que lo sufren como de los hombres que lo ejercen: las mujeres podrían intentar resistirse a él, y los hombres podrían intentar cambiar su comportamiento. Además, los profesionales que trabajan en este campo podrían reconocer los factores que hay que superar.³

En relación con todo lo anterior, es necesario explorar las nuevas masculinidades, entendidas como masculinidad en deconstrucción con una perspectiva feminista. El Instituto Europeo para la Igualdad de Género define la masculinidad hegemónica como una "Norma cultural que relaciona continuamente a los hombres con el poder y los logros económicos".⁴ Es el concepto tradicional y dominante de la masculinidad y va en detrimento de la igualdad de género. Al igual que a las niñas se les enseña a ser "femeninas", a los niños se les enseña a ser "masculinos" y a utilizar únicamente comportamientos "masculinos". Sin embargo, cuando una niña, un niño, una mujer o un hombre no sienten que encajan en este estereotipo, puede ser perjudicial para su salud mental.

La lucha por la igualdad de género liderada por las feministas está siendo reconocida por algunos hombres que reconocen que deben asumir la responsabilidad de ayudar a cambiar las relaciones de poder entre los géneros. Este movimiento se define como "nuevas masculinidades" e implica la deconstrucción de las nociones tradicionales de masculinidad. Un ejemplo de organización fundada por hombres y dedicada a la consecución de la igualdad de género es Homes Igualitaris en España, que trabaja para analizar y deconstruir los roles masculinos impuestos por el patriarcado.

Conclusiones

En conclusión, para reestructurar la perspectiva de género, es imprescindible:

- Comprender la necesidad de la igualdad de género en los ámbitos del derecho, la economía, la política, el empleo y la educación.
- Analizar y deconstruir los prejuicios y estereotipos de género.
- Reconocer, analizar y desafiar el machismo cotidiano.

³ https://www.stop-ferfioszak.hu/sites/default/files/dokumentumok/everyday_male_chauvinism_pdf_46753.pdf

⁴ <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1236>

- Animar a los hombres a rechazar los modelos tradicionales de masculinidad.

Unidad 4. El papel de los hombres en la educación para la igualdad de género

Introducción

Durante mucho tiempo, el compromiso de promover la igualdad de género en los resultados económicos, al igual que en otros ámbitos del desarrollo social y los derechos humanos, ha hecho hincapié en el empoderamiento de las mujeres. Está demostrado que la ampliación de las oportunidades de las mujeres -en particular, en materia de salud, educación, ingresos, derechos y participación política- reduce la desigualdad de género y acelera el desarrollo. Recientemente, los responsables políticos y los científicos sociales también han empezado a hacer hincapié en el papel y la responsabilidad de los hombres y los niños en la promoción de la igualdad de género.⁵

El compromiso deliberado con los hombres y los niños es necesario no sólo para el empoderamiento de las mujeres y las niñas, sino también para transformar las normas sociales, culturales y de género que refuerzan la desigualdad en la sociedad. El sector de la educación es un ámbito especialmente destacado para llevar a cabo una labor de compromiso con los hombres y los niños en pro de la igualdad de género.⁶

Descripción

La Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa, adoptada el 7 de marzo de 2018, destaca el papel de los hombres, tanto en el ámbito público como en el privado, como fundamental para avanzar hacia una igualdad de género real. La participación y la responsabilidad de los hombres y los niños como actores del cambio para la igualdad de género son muy importantes. Es necesario superar los estereotipos masculinos de género para liberar a los hombres y a los niños de las presiones de las

⁵ Farré, Lidia. (2011) El papel de los hombres para la igualdad de género. Informe sobre el desarrollo mundial 2012, Igualdad de género y desarrollo, Documento de referencia. p 1. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/9237/WDR2012-0005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁶ Involucrar a los hombres y los niños para promover la igualdad de género a través de la educación. Informe de resultados del taller. (2019). P. 5. <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/10/Promoting-gender-equality-through-education-workshop-outcome-report.pdf>

expectativas estereotipadas a las que se enfrentan. La inclusión de los hombres es necesaria tanto como socios activos en la promoción de los derechos humanos de las mujeres, como beneficiarios de las políticas de igualdad de género.⁷

Se han identificado una serie de principios de acción importantes para guiar el trabajo sobre la participación de los hombres y los niños:

- Compromiso con los derechos humanos de las mujeres y su empoderamiento⁸: El objetivo de la igualdad de género debe mantenerse en el centro. Cualquier esfuerzo por involucrar a los hombres debe promover activamente el empoderamiento de las mujeres y no socavar en modo alguno los derechos humanos de las mujeres.
- Un contexto más amplio de derechos humanos y justicia social: la defensa de la igualdad de género debe considerarse como parte del amplio trabajo por la justicia social y los derechos humanos.
- Cambio estructural y personal: Involucrar a los hombres en el trabajo por la igualdad de género implica no sólo trabajar con hombres individuales en el cambio de sus vidas personales, sino también movilizar su apoyo para el cambio estructural, centrado en las instituciones que expresan y refuerzan el poder masculino.
- Igualdad de género: implica tanto a las mujeres como a los hombres: La igualdad de género debe definirse como un objetivo que debe concernir e implicar tanto a las mujeres como a los hombres. Requiere el desarrollo de políticas integradas de igualdad de género, centradas tanto en las mujeres como en los hombres, en lugar de políticas paralelas separadas para las mujeres o para los hombres, y la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los esfuerzos centrados en la igualdad de género.

⁷ Estrategia de igualdad de género del Consejo de Europa 2018-2023. Consejo de Europa (2018). P 12.

<https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

⁸ Mujeres 2000 y más allá: El papel de los hombres y los niños en la consecución de la igualdad de género. (2008) <http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/01/W2000-Men-and-Boys-E-web.pdf>

- Énfasis en las relaciones de género: Es fundamental centrarse en el modelo de relaciones entre mujeres y hombres en la vida cotidiana, por ejemplo, en la familia, la escuela, el lugar de trabajo y las actividades de ocio.
- Responsabilidad en relación con el poder y los privilegios: Esto implica la creación de espacios y el desarrollo de capacidades para reflexionar tanto sobre las actitudes y comportamientos individuales como sobre las políticas y procedimientos institucionales.
- Hacer hincapié en la contribución de los hombres: Afirmar el papel de los niños y los hombres en la promoción de la igualdad de género, creer en la capacidad de los hombres para el cambio y apoyar sus esfuerzos individuales y colectivos para un cambio positivo.
- Respuesta a la diversidad de los hombres: Para involucrar a los hombres en el trabajo por la igualdad de género es necesario abordar la diversidad entre los hombres. Lo que los hombres tienen en común es el privilegio de género que proviene de vivir en sociedades que, de muchas maneras diferentes, privilegian a los hombres sobre las mujeres. La vida y las experiencias de los hombres son, por otra parte, extremadamente diversas, y están condicionadas por factores como la clase, la raza/etnia, la sexualidad, la edad, la religión y la nacionalidad. El sentido que tienen los hombres de sí mismos como hombres y su experiencia de su identidad de género no pueden entenderse aislados de estos diversos factores que dan a algunos hombres poder sobre otros hombres, así como sobre las mujeres. Esta diversidad produce necesidades diferentes, y es importante responder a las necesidades específicas para fomentar el compromiso de los hombres.

Aunque en general existe un acuerdo generalizado de que los hombres tienen un papel que desempeñar en la consecución de la igualdad de género, hay divergencias en cuanto a la naturaleza y el alcance de este papel ⁹.

Una forma de enmarcar el papel de los hombres en la igualdad de género es como guardianes. Este marco considera la participación masculina como una necesidad

⁹ Hombres, masculinidades y cambio de poder: A Discussion Paper on Engaging Men in Gender Equality From Beijing 1995 to 2015. Pp 23-24. <https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/Men-Masculinities-and-Changing-Power-MenEngage-2014.pdf>

práctica para cambiar las condiciones de vida de las mujeres, dado que las relaciones domésticas, las comunidades y las estructuras sociales siguen estando dominadas en gran medida por los hombres. Sin embargo, uno de los problemas de este marco es que tiende a reforzar el modelo patriarcal en lugar de cuestionarlo. Al limitarnos al marco de los guardianes, también corremos el riesgo de reforzar la percepción de que los hombres son un grupo uniforme e indefectiblemente poderoso, cuando en realidad algunos hombres tienen más poder de decisión que otros.

Otra forma, más común, de enmarcar el papel de los hombres es como aliados o socios. Algunos creen que este marco es más convincente porque presenta la igualdad de género como un esfuerzo igualitario, en el que los hombres también tienen una responsabilidad y un papel activo que desempeñar. Sin embargo, al igual que con el marco de los guardianes, este lenguaje no capta plenamente el papel o el interés de los hombres en la igualdad de género. El lenguaje de aliados o socios también puede perpetuar la idea de que la igualdad de género y las cuestiones asociadas son, en última instancia, cuestiones de mujeres, que los hombres pueden apoyar o participar en beneficio de las mujeres y las niñas, pero no necesariamente en su propio beneficio o en el de la sociedad en general.

Cada vez más, los defensores describen a los hombres como partes interesadas y co-beneficiarios en el avance de la igualdad de género. Cada vez hay más pruebas de que el aumento de la educación, el empleo y el acceso a los servicios sanitarios de las mujeres es bueno, no sólo para ellas, sino también para sus hijos, sus familias y la sociedad en su conjunto, incluidos los hombres. Además de los beneficios éticos y sociales más amplios, los hombres, como individuos, se benefician de una mayor igualdad a través de relaciones más saludables con las mujeres y las niñas en sus vidas y una mayor gama de opciones en términos de sus propias experiencias y comportamientos, en todos los niveles, desde el íntimo hasta el socioeconómico.

Conclusiones

Las principales conclusiones de esta unidad se resumen como sigue:

- Los hombres pueden emprender acciones específicas en colaboración con las mujeres para transformar las relaciones desiguales de género en las familias, las comunidades y las instituciones sociales para garantizar la igualdad de poder, recursos, oportunidades y beneficios en todos los ámbitos.

- La participación de los hombres en el trabajo y la formación en materia de igualdad de género tiene el potencial de desempeñar un papel estratégico en la transformación de las actitudes de otros hombres resistentes a las cuestiones de género.
- Una forma de enmarcar el papel de los hombres en la igualdad de género es como guardianes.
- El compromiso de los hombres como una necesidad práctica para cambiar las condiciones de vida de las mujeres, dado que las relaciones domésticas, las comunidades y las estructuras sociales siguen estando dominadas en gran medida por los hombres.

Dimensión 3: Formación centrada en el contexto personal y en el Enfoque Transformador

La dimensión 3 "Enfoque de formación en el contexto personal y el Enfoque Transformador" está directamente relacionada con el Enfoque Transformador con un enfoque en el contexto personal. En esta dimensión se desarrollarán los siguientes temas:

- Competencias emocionales de los profesores de educación de adultos
- La inteligencia emocional como elemento transversal en la formación sobre igualdad de género
- Diseño, implementación y evaluación de programas de educación de adultos desde una perspectiva de género a través de la inteligencia emocional (diseño educativo de planes de igualdad, autoestima y seguridad, conflicto y negociación, empatía y asertividad)
- Estrategias emocionales y psicosociales para cambiar las actitudes machistas: las funciones de las emociones y las teorías cognitivas para el cambio de actitudes
- Influencia social, influencia mayoritaria y persuasión en el proceso de cambio de las actitudes machistas
- Recursos para demostrar la violencia de género (por ejemplo, denuncias falsas, % de maltrato masculino): tener preparados gráficos y estadísticas para los momentos en que los alumnos niegan la violencia de género

- Uso del lenguaje inclusivo en las clases
- Flexibilidad de los roles de género (juegos de rol sobre los papeles socialmente atribuidos a hombres y mujeres)

Unidad 5. Estrategias, herramientas y métodos para la igualdad de género en la formación de adultos a través de las competencias emocionales

Introducción

En los últimos años, el progreso hacia la igualdad de género se ha estancado, debido a que las normas y los roles de género están cambiando más rápidamente para las mujeres que para los hombres. Las mujeres son más libres para actuar más como los hombres, pero los hombres han sido más lentos en adoptar una libertad comparable, es decir, en actuar más como las mujeres (Croft, Atkinson & May 2021). Una de las principales razones por las que la igualdad de género no ha progresado significativamente es la brecha de empatía de los hombres, que forma parte del aprendizaje emocional y que tiene un enorme impacto, sobre todo en las mujeres.

Las prioridades difieren entre hombres y mujeres; las mujeres, por ejemplo, tienden a elegir la flexibilidad temporal por encima de una mejor remuneración, mientras que los hombres tienden a estar dispuestos a renunciar al tiempo fuera de casa a cambio de un mayor salario. Dado que los hombres son estadísticamente más propensos que las mujeres a desempeñar funciones de liderazgo, cuando existe una brecha de empatía puede surgir un conflicto entre empleadores y trabajadores, ya que los primeros creen que los segundos no se esfuerzan. Ledezma, Massar y Kok (2020) creen que la mejora basada en la formación de las competencias básicas del aprendizaje social y emocional puede promover cambios de comportamiento positivos en los niños y las niñas, centrándose en la igualdad de roles, la igualdad de derechos en las relaciones y la resolución no violenta de problemas, promoviendo así la igualdad y la equidad de género.

Para apoyar la igualdad y la equidad de género, los hombres deben desarrollar algunas competencias emocionales específicas para convertirse en ciudadanos globales orientados a la justicia (Marco CASEL, 2021). El educador de adultos, como facilitador y coordinador del progreso de los estudiantes adultos, debería ser capaz de construir

competencias emocionales por sí mismo y luego transferir el conocimiento a sus beneficiarios, actuando tanto como modelo de rol como instructor.

El objetivo de esta unidad es proporcionar a los educadores de adultos metodologías, herramientas y estrategias basadas en las competencias emocionales, que puedan ponerse en práctica y, a su vez, promover la igualdad de género.

Descripción

La autoconciencia, la autogestión, la conciencia social, las habilidades relacionales y la toma de decisiones responsable son categorías amplias para organizar una variedad de conocimientos, habilidades y capacidades interpersonales que definen a un individuo socioemocional competente con éxito. La incorporación de la formación socioemocional en la educación de adultos es un proceso en el que tanto los profesores como los alumnos adultos forjan relaciones sólidas y respetuosas basadas en la apreciación de las similitudes y las diferencias, aprendiendo a examinar de forma crítica las causas profundas de la desigualdad y desarrollando soluciones colaborativas a los problemas comunitarios y sociales, promoviendo así la igualdad de género (Marco CASEL, 2021)

Los formadores de adultos enseñarán y evaluarán 5 competencias socioemocionales a sus beneficiarios, especialmente a los hombres adultos, como se muestra a continuación:

1. **Autoconciencia:** Rasgos psicológicos individuales como la identificación de los propios sentimientos, la conexión de los sentimientos y pensamientos con las acciones, la autoevaluación precisa de los puntos fuertes y las dificultades, la autoeficacia y el optimismo son ejemplos de autoconciencia.
2. **Autogestión:** El control de las emociones, la gestión del estrés, el autocontrol, la automotivación y la creación y consecución de objetivos son ejemplos de autogestión.
3. **Conciencia social:** La toma de perspectiva, la empatía, el respeto por la variedad, la comprensión de las normas sociales y éticas de conducta y el reconocimiento de los recursos familiares, escolares y comunitarios son ejemplos de conciencia social.
4. **Habilidades de relación:** Establecer conexiones con una variedad de personas independientemente de su género, hablar de forma correcta e inclusiva, cooperar, resolver disputas y buscar ayuda en caso de ambigüedades son ejemplos que pueden definir a un individuo con altas habilidades de relación.

5. **Toma de decisiones responsable:** Considerar el bienestar propio y el de los demás; reconocer la responsabilidad de comportarse de forma ética; basar las decisiones en consideraciones de seguridad, sociales y éticas; evaluar las consecuencias realistas de diversas acciones; y tomar decisiones constructivas y seguras para uno mismo, en las relaciones y en la escuela son ejemplos de toma de decisiones responsable.

Pero ¿cómo se correlaciona la Inteligencia Emocional con la equidad de género y cuál es su impacto?

La igualdad de género está relacionada con nuestros sentimientos, nuestra visión del mundo y los prejuicios implícitos sobre los demás y cómo se manifiesta en los roles de género del mundo. Por ejemplo, si ocupamos un puesto de personal clave en una empresa, nuestras competencias emocionales y perspectivas de género se reflejarán en nuestras acciones en la forma de dirigir y gestionar la plantilla. Los prejuicios contra las mujeres en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) pueden obstaculizar el progreso de las niñas y las mujeres en los campos STEM (McKinnon y O'Connell, 2020), a pesar de que las niñas y los niños obtienen el mismo rendimiento en determinadas disciplinas STEM en muchos países, mientras que, en otros, las niñas superan a los niños (OCDE, 2010). Según Pajares (1996), las chicas tienden a perder la confianza en sí mismas en la escuela media porque consideran que los chicos son más inteligentes en las materias tecnológicas, mientras que el impulso y el éxito de los chicos en las ciencias parece estar relacionado con el estímulo cultural y social que los anima a trabajar con las manos y otras actividades físicas.

En resumen, crecer con la idea de que las mujeres son inferiores en esos campos puede impedir que se impliquen activamente, tanto a nivel personal como profesional. Formar a los hombres y desarrollar sus capacidades emocionales para que reconozcan que las chicas pueden adquirir las mismas habilidades STEM que los hombres con el mismo tipo de formación (Sorby, 2009) ayudará a deconstruir los estereotipos y a crear un lugar de trabajo más seguro e igualitario para todos, independientemente del género.

Éste es sólo un ejemplo de la discriminación que sufren las mujeres. Las mujeres también sufren discriminación en muchos otros ámbitos, como la educación, la salud, los derechos laborales, los derechos matrimoniales, la libertad, las disparidades salariales y los derechos sexuales, mientras que hay muchas naciones que han legislado la condición de las mujeres como ciudadanos de segunda clase (Naciones

Unidas - Derechos Humanos, 2021). Además, la desigualdad de género está muy presente en los puestos de liderazgo, incluida la formulación de políticas. Los hombres deben adquirir las habilidades emocionales necesarias para hacer consideraciones desde el punto de vista de la mujer antes de tomar cualquier decisión que pueda afectarla.

Conclusiones

Las principales conclusiones extraídas de esta unidad son las siguientes:

- La disparidad de género está presente en muchos aspectos sociales y políticos, mientras que el dominio masculino está presente en los roles de liderazgo. Por lo tanto, los hombres deben aprovechar sus habilidades emocionales para hacer consideraciones desde el punto de vista de la mujer para que las sociedades sean más inclusivas e igualitarias
- Las competencias emocionales es un término amplio, por lo que consideramos que los aspectos más significativos que hay que tener en cuenta para la evaluación y la enseñanza son: Autoconciencia, Autogestión, Conciencia social, Habilidades de relación y Toma de decisiones responsable.
- El formador de adultos debe llegar a ser emocionalmente competente para actuar como modelo de conducta e instructor principal

Unidad 6. Metodologías para romper la resistencia a la masculinidad en la educación de adultos

Introducción

Es sabido que los hombres con tendencias conservadoras se resisten a estudiar Estudios de Género. Para romper esta resistencia y que los educadores de adultos puedan llevar a cabo sus acciones educativas sobre la igualdad de género con garantías de éxito, es imprescindible que hagan uso de las estrategias emocionales y psicosociales pertinentes para favorecer el cambio de actitudes machistas. Para ello, deben tener en cuenta las funciones de las emociones y las principales teorías cognitivas para el cambio de actitudes.

Además, se ha comprobado que una metodología eficaz para romper la resistencia a la igualdad de género es la aplicación de conocimientos sobre la influencia social, la influencia de la mayoría y la persuasión en el proceso de cambio de actitudes machistas.

Además, el uso por parte de los educadores de adultos de un lenguaje inclusivo en sus clases y el fomento de la flexibilización de los roles de género (por ejemplo, mediante juegos de rol sobre los papeles socialmente atribuidos a hombres y mujeres) son factores esenciales para la igualdad de género.

Por lo tanto, estas cuestiones se desarrollarán en esta unidad para que los educadores de adultos puedan tenerlas en cuenta y utilizar las metodologías necesarias para romper la resistencia a la igualdad de género en la Educación de Adultos. Además, también se proporcionarán recursos para que estos profesionales demuestren que la violencia de género es un hecho, de manera que se pueda discutir cuando los alumnos nieguen la universalidad de la violencia de género.

El objetivo principal de esta unidad se centra en proporcionar a los educadores de adultos metodologías para acabar con la posible resistencia a la igualdad de género de sus alumnos.

Descripción

Las actitudes se adquieren y aprenden mediante la observación y la imitación, lo que significa que también pueden modificarse. Hay muchos desarrollos conceptuales sobre el cambio de actitudes, que han dado lugar a teorías psicológicas. Se pueden agrupar de la siguiente manera:

- *Teoría del aprendizaje y el refuerzo*: se basa en la relación entre estímulos específicos y respuestas a los mismos, entendiendo que una respuesta es más probable si va seguida de una recompensa. Se basa en los desarrollos del conductismo y la psicología experimental.
- *Teoría del campo de Kurt Lewin*: se centra en la importancia de la pertenencia a un grupo para el cambio de actitudes. Sentirse parte de un grupo interno proporciona a la persona modelos, parámetros de autoevaluación del comportamiento y la posibilidad de confirmar la propia identidad. Dentro de un grupo, los miembros establecen normas y pautas de actuación derivadas del comportamiento social, por lo que es más fácil cambiar las actitudes en un entorno grupal que de forma individual. Sin embargo, el

cambio de actitudes sólo será efectivo si la persona en cuestión considera que el grupo es importante.

- *Teoría del equilibrio de Heider*: se centra en los procesos cognitivos de las personas y describe las siguientes relaciones entre dos o más individuos:

- Relaciones de sentimiento: se basa en las actitudes favorables o desfavorables que una persona siente hacia otra. En este sentido, la relación estará equilibrada cuando ambas relaciones sean positivas o negativas.
- Relaciones de unidad: se basa en aspectos como la similitud, la proximidad, etc. Las actitudes cambian en el momento en que percibimos una incoherencia entre nuestras creencias/actitudes y nuestro comportamiento/motivaciones.

- *Teoría de las actitudes funcionales (FAT)*: Katz entiende que las actitudes están determinadas por las funciones que cumplen, diferenciando cuatro tipos:

- Función adaptativa: las personas tienen que maximizar las recompensas y minimizar las penalizaciones.
- Función de autodefensa: las personas tienen actitudes que les protegen de reconocer los defectos que detestan, evitando sufrir el dolor interior. Es decir, atribuyen a los demás ciertos rasgos de sí mismos que detestan, disociándose de estas actitudes.
- Función de expresión de valores: hay actitudes que ayudan a remodelar positivamente el tipo de persona que queremos ser y, por tanto, el sentimiento de autorrealización y autoexpresión.
- Función de conocimiento: las personas buscan orden, claridad y estabilidad personal en sus vidas, tratando de entender los acontecimientos que les afectan.

En este sentido, estas funciones ayudan a explicar el cambio de actitud. Dicho cambio se produce cuando una actitud ya no satisface un estado de necesidad, deja de cumplir su función y el individuo se siente bloqueado.

- *Teoría de la Acción Razonada*: modelo que explica la relación entre actitudes, creencias, presión social, intenciones y comportamiento. Esta teoría se centra en la correlación directa entre actitudes y consecuencias, de modo que si una persona cree

que una acción le reportará beneficios, es más probable que tenga una actitud positiva hacia ese comportamiento.

Estas son algunas de las teorías que explican el cambio de actitud, pero muy ligado a lo que propone Heider está la persuasión grupal, también un elemento clave para el cambio de actitud. Según Llacuna y López (2017), para que un mensaje sea persuasivo y cambie actitudes y comportamientos, debe cambiar primero las creencias del receptor del mensaje. Este cambio de creencias se producirá cuando la persona en cuestión reciba creencias diferentes a las suyas y que vayan acompañadas de incentivos.

Las estrategias psicosociales y de inteligencia emocional también facilitan un cambio de actitudes y la reformulación de estereotipos sociales e ideas estigmatizantes como el machismo. En primer lugar, sería imprescindible tener en cuenta cuáles son las funciones de las emociones, tema desarrollado en LU1. Además, puede ser útil el uso de herramientas predominantemente informativas y es necesaria la integración de conocimientos a través de un debate fructífero. Para ello es necesario disponer de estadísticas sobre la realidad de la violencia de género, para que los educadores de adultos puedan debatir y generar conocimiento sobre la misma.

Si el lenguaje inclusivo está implícito en este diálogo o debate, incluso en las clases de educación de adultos, este cambio de actitudes se refuerza subjetivamente. Algunos ejemplos de lenguaje inclusivo que pueden utilizar los educadores de adultos son los siguientes: En lugar de decir "la violencia de género es un tema que concierne a todos", se puede decir "la violencia de género es un tema que concierne a todos los ciudadanos/personas". En lugar de decir "la violencia de género entre los jóvenes" se puede decir "la violencia de género entre la población joven/juvenil". En lugar de decir "los que asistieron al taller", puedes decir "que asistieron al taller". Para más información sobre el lenguaje inclusivo, visite este [enlace](#).

Conclusiones

Los principales elementos clave de esta unidad son los siguientes:

- El cambio de actitudes es un elemento clave para acabar con la resistencia a la masculinidad y la negación de la violencia de género por parte de algunos sectores más conservadores de la población.
- Los educadores de adultos son un agente de cambio esencial, con responsabilidad en la educación y el comportamiento de los alumnos (como cualquier otro educador). Sobre la base de las teorías de cambio de actitud

presentadas, les corresponderá identificar qué teoría creen que provocará ese cambio de actitudes y, a partir de sus consideraciones, podrán aplicar estrategias concretas.

- Entre las estrategias que generan resultados más positivos en cuanto al cambio de actitudes se encuentra la persuasión grupal que, junto con el uso de un lenguaje inclusivo, es fundamental para ayudar a romper las masculinidades de los sectores más conservadores. Sin embargo, este discurso sólo será efectivo si tiene en cuenta datos y estadísticas fiables con los que debatir la veracidad y el problema social del machismo y la violencia de género en todo el planeta.

Dimensión 4: Inteligencia emocional e igualdad de género en el mundo digital: riesgos y oportunidades

La dimensión 4 está directamente relacionada con el análisis de las oportunidades y los peligros de la igualdad de género y la inteligencia emocional en un entorno digital y en línea. En esta dimensión se desarrollarán los siguientes temas:

- La brecha de género en el acceso a las TIC y las competencias
- La brecha de género y las competencias digitales para las nuevas oportunidades de trabajo
- El diseño y desarrollo de espacios de aprendizaje en línea centrados en la equidad, la educación emocional y en valores, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres
- Desarrollar campañas de sensibilización sobre la igualdad de género a través de las redes sociales

Unidad 6. E-Igualdad y prevención a través de la inteligencia emocional

Introducción

La brecha de género no sólo es visible en el hogar, en el mundo del trabajo o en la política. También existe una brecha de género en el acceso y uso de las nuevas tecnologías de la información. Esta desigualdad hace que las mujeres tengan menos competencias digitales, lo que sin duda puede repercutir en el acceso a puestos de trabajo mejor remunerados, por ejemplo.

Además, las redes sociales y las nuevas tecnologías son también un espacio para llegar a un amplio público a través de campañas de concienciación para mostrar las desigualdades a las que todavía hoy están sometidas las mujeres.

Según Oxfam Intermont, existe una brecha digital de género que afecta negativamente a las mujeres. Este concepto se refiere a las mayores dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para acceder a este tipo de información, educación y conocimiento de las TIC.

El objetivo de esta unidad es presentar una realidad sobre la brecha digital de género en Europa. También es importante centrarse en cómo revertir este problema, por ejemplo, utilizando un lenguaje inclusivo en las redes sociales y, en general, en el mundo digital.

Descripción

El Sistema de Indicadores de Género y TIC (GICTIC) mide y analiza la situación diferenciada de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información y se basa en los resultados de cada país de la muestra de Eurostat. De los resultados de los rankings se concluye la siguiente clasificación, según el nivel de uso de las TIC combinado con el grado de igualdad de género (Castaño, Martín y Martínez, 2011):

- Alta inclusión electrónica con alta igualdad electrónica: Países nórdicos: Islandia, Finlandia, Noruega, Dinamarca y Suecia, Francia, Eslovenia y, en menor medida, los Países Bajos.
- Alta inclusión electrónica con baja igualdad electrónica: Luxemburgo, Alemania y el Reino Unido.
- Promedio de inclusión y desigualdad electrónicas: Hungría, Malta, Portugal y Eslovaquia.
- Baja inclusión electrónica con alta igualdad electrónica: Rumanía, República Checa, Bulgaria y, en menor medida, Polonia y Bélgica.
- Baja inclusión electrónica con baja igualdad electrónica: Grecia, Chipre, Macedonia, Croacia y, en menor medida, Italia, Irlanda y España.

Más concretamente, este estudio analizó 31 países, cuya media fue de 0,87, por lo que los países con color verde son los que están por encima de la media, mientras que los países con color naranja están por debajo de la media:

1. Islandia: 0,931	6. Finlandia: 0,902	11. Polonia: 0,889	16. Bulgaria: 0,879	21. Irlanda: 0,864	26. Luxemburgo: 0,848
2. Hungría: 0,917	7. Bélgica: 0,897	12. Suecia: 0,887	17. Eslovaquia: 0,878	22. Portugal: 0,863	27. Croacia: 0,837
3. Letonia: 0,913	8. Dinamarca: 0,896	13. Rumanía: 0,886	18. Reino Unido: 0,872	23. Estonia: 0,861	28. Macedonia: 0,835

4. Francia: 0.912	9. Noruega: 0.894	14. República Checa: 0.882	19. Malta: 0.870	24. Alemania: 0,858	29. Chipre: 0.823
5. Eslovenia: 0,910	10. Lituania: 0,891	15. Países Bajos: 0.881	20. España: 0,865	25. Italia: 0,853	30. Austria: 0,816
					31. Grecia: 0,809

Las consecuencias de estos datos pueden traducirse, según Martínez, Castaño, Escot y Rodríguez (2020), en una menor participación en el mercado laboral cuando las mujeres tienen niveles bajos de competencias digitales, pero no cuando tienen niveles medios y altos. También se encuentra una asociación positiva entre mayores niveles de competencias digitales y mayores tasas de empleo, por lo que las mujeres con bajos niveles de competencias TIC pueden tener mayores dificultades para encontrar empleo. Además, un mayor dominio de las competencias digitales conduce positivamente a una mayor probabilidad de trabajar con un contrato indefinido.

Las nuevas tecnologías y los espacios digitales también pueden ser una oportunidad a tener en cuenta para que la Educación de Adultos promueva espacios de aprendizaje en línea centrados en aspectos de equidad, educación emocional, valores éticos, igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Una posible propuesta para la creación de espacios educativos digitales para la Educación de Adultos basada en una perspectiva coeducativa y de género, y que tenga en cuenta el componente emocional, podría ser la siguiente (Borregán y Ruiz, 2013):

Elementos	Tratamiento	Ejemplos
Idioma	Uso de términos impersonales y expresiones no sexistas	Alumnos, profesores, personal, equipo directivo, secretaría...
Discurso	Transmisión de roles no sexistas y modelos igualitarios.	La madre de Jane es una jugadora y su padre es un ama de casa.
Contenido	Transmisión de referencias femeninas en todas las áreas de conocimiento.	Olympe de Gouges, Clara Zetkin, Rosa Luxemburg, Emmeline Pankhurst o Simone de Beavoir (referentes feministas).

Ilustraciones	Visión de las mujeres y los hombres rompiendo los estereotipos de género.	Mujer directora y hombre secretario
Valores	Énfasis en la igualdad, el respeto, el diálogo, la tolerancia, la diversidad y la emotividad.	Resolver pacíficamente los conflictos en el espacio web mediante el diálogo y el respeto, independientemente del género de las personas implicadas.
Metodología	Fomento del dinamismo, la participación y la motivación de los estudiantes	Implicar a los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje con situaciones cercanas a su realidad.
Actividades	Uso del análisis crítico, el descubrimiento, la reflexión y el debate	Planificar las preguntas durante la explicación del contenido educativo.
Enlaces web	Inclusión de enlaces a sitios web de género	
Eventos	Anuncio de fechas y eventos importantes en la lucha por la igualdad de género.	8 de marzo (Día Internacional de la Mujer Trabajadora)
Interacciones	Creación de espacios de difusión, reflexión y debate	Publicar informes sobre la violencia de género en el espacio educativo.
Ubicación	Organización sencilla y clara del hipertexto de la herramienta tecnológica	Incluir un botón en la parte superior de la página de inicio para acceder a recursos coeducativos (como el directorio electrónico de NOSOTROS LOS HOMBRES).
Apariencia	Utilización de un formato atractivo y estimulante para el aprendizaje.	Evite los colores brillantes y los textos largos.

Para más información, puede consultar el documento "[Doing Gender Online: Digital Spaces for Identity Politics](#)" (Andreevskikh y Muravyeva, 2020).

Los medios sociales son también un elemento clave y actual para llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la igualdad de género a través de los medios sociales. [Global Fund for Women](#) presenta algunas campañas exitosas que se han

realizado a través de los medios sociales para promover el feminismo y que pueden servir de pretexto para que el educador de adultos tome como ejemplo y lance una campaña de igualdad.

Conclusiones

Las principales conclusiones de esta unidad son las siguientes:

- Los países nórdicos son una referencia europea, con puntuaciones superiores a la media y en los primeros puestos de la clasificación.
- Países como Rumanía, la República Checa, Bulgaria, Polonia, Bélgica, Grecia, Chipre, Macedonia, Croacia, Italia, Irlanda y España tienen todavía un largo camino que recorrer para converger con los países que promueven la e-igualdad.
- Si se invierte esta situación y se abordan las redes sociales y los medios digitales y virtuales como un pretexto positivo para la concienciación y sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género, se puede conseguir un doble objetivo: un mejor uso de estas herramientas digitales por parte de las mujeres y una mayor concienciación de nuestro público objetivo.

Lista de referencias

Estrategia de igualdad de género del Consejo de Europa 2018-2023. Consejo de Europa (2018). P 12.

[Haciendo género en línea: Espacios digitales para las políticas de identidad](#)

Involucrar a los hombres y los niños para promover la igualdad de género a través de la educación. Informe de resultados del taller. (2019). P. 5. <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/10/Promoting-gender-equality-through-education-workshop-outcome-report.pdf>

Involucrar a los hombres y los niños para promover la igualdad de género a través de la educación. Informe de resultados del taller. (2019). P. 5. <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/10/Promoting-gender-equality-through-education-workshop-outcome-report.pdf>

Farré, Lúdia. (2011) El papel de los hombres para la igualdad de género. Informe sobre el desarrollo mundial 2012, Igualdad de género y desarrollo, Documento de referencia. p 1. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/9237/WDR2012-0005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Farré, Lúdia. (2011) El papel de los hombres para la igualdad de género. Informe sobre el desarrollo mundial 2012, Igualdad de género y desarrollo, Documento de referencia. p 1. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/9237/WDR2012-0005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[Fondo Mundial para la Mujer](#)

Instituto Europeo de la Igualdad de Género ([EIGE](#))
<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1236>

Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018 - 2023.
<https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

Directrices para el lenguaje inclusivo de género en inglés. <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Hombres, masculinidades y cambio de poder: A Discussion Paper on Engaging Men in
Gender Equality From Beijing 1995 to 2015. Pp 23-24.
[https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/Men-Masculinities-and-
Changing-Power-MenEngage-2014.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/Men-Masculinities-and-Changing-Power-MenEngage-2014.pdf)