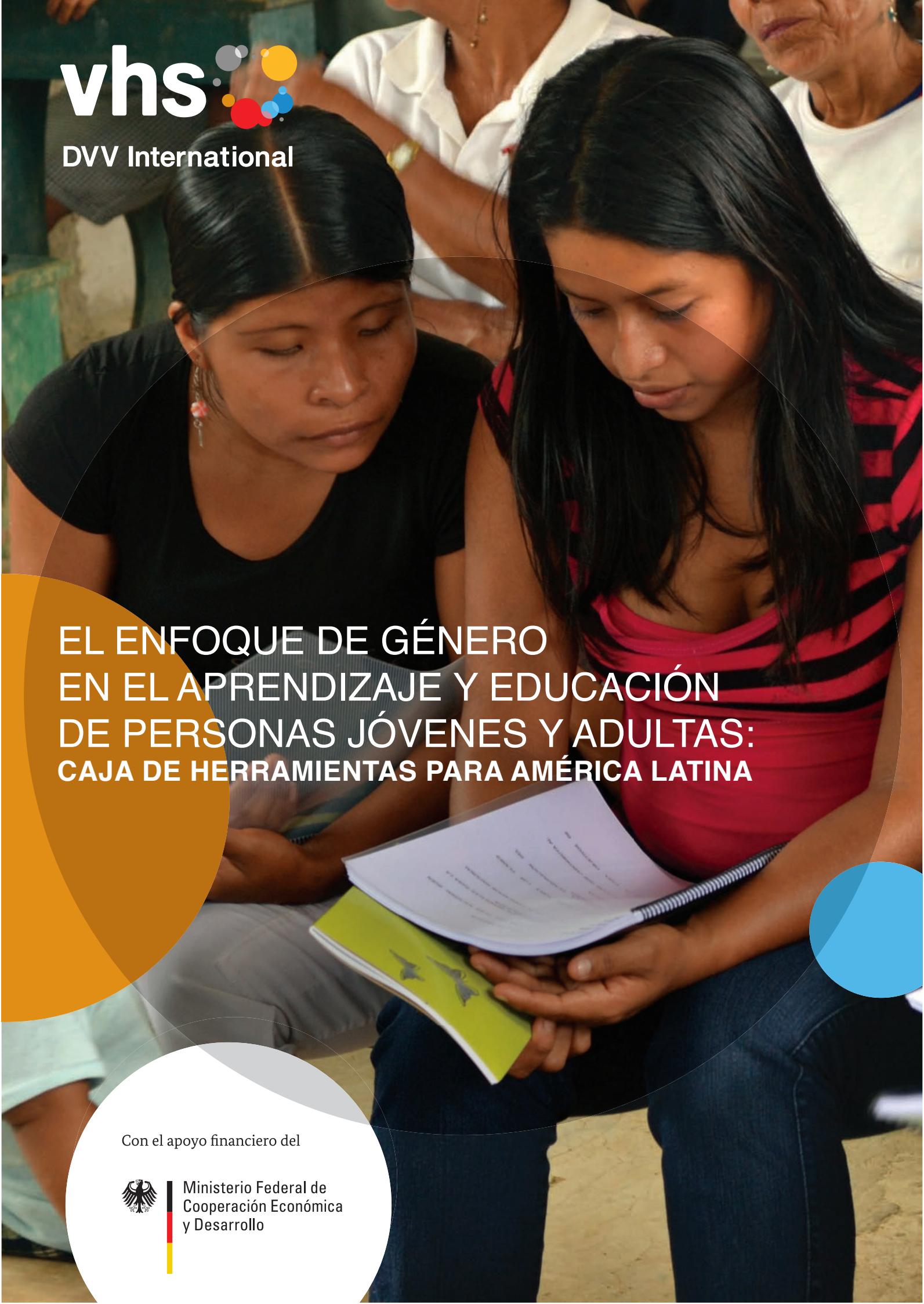




DVV International



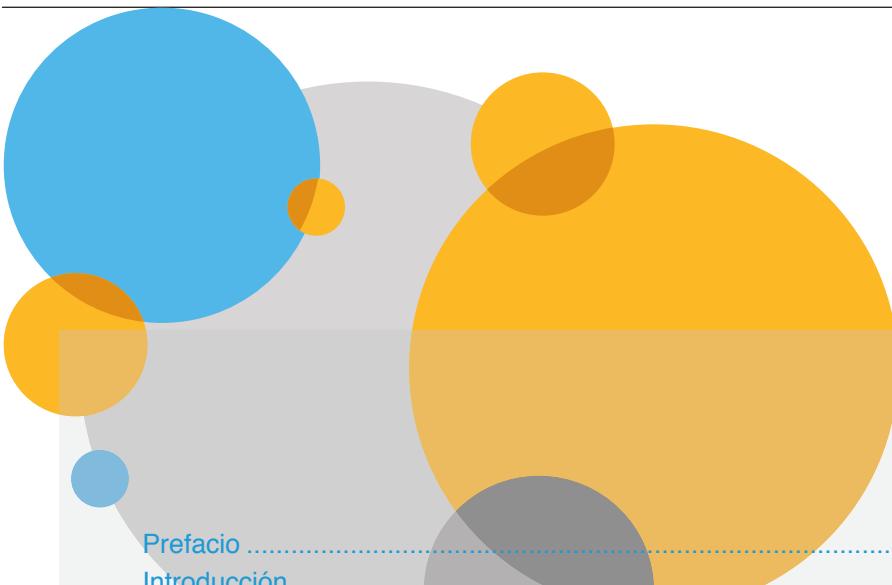
EL ENFOQUE DE GÉNERO
EN EL APRENDIZAJE Y EDUCACIÓN
DE PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS:
CAJA DE HERRAMIENTAS PARA AMÉRICA LATINA

Con el apoyo financiero del

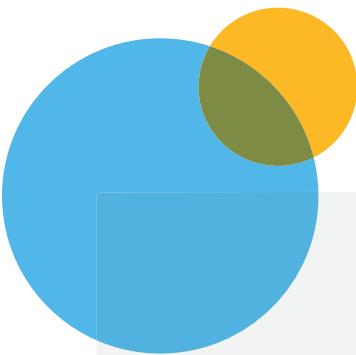


Ministerio Federal de
Cooperación Económica
y Desarrollo

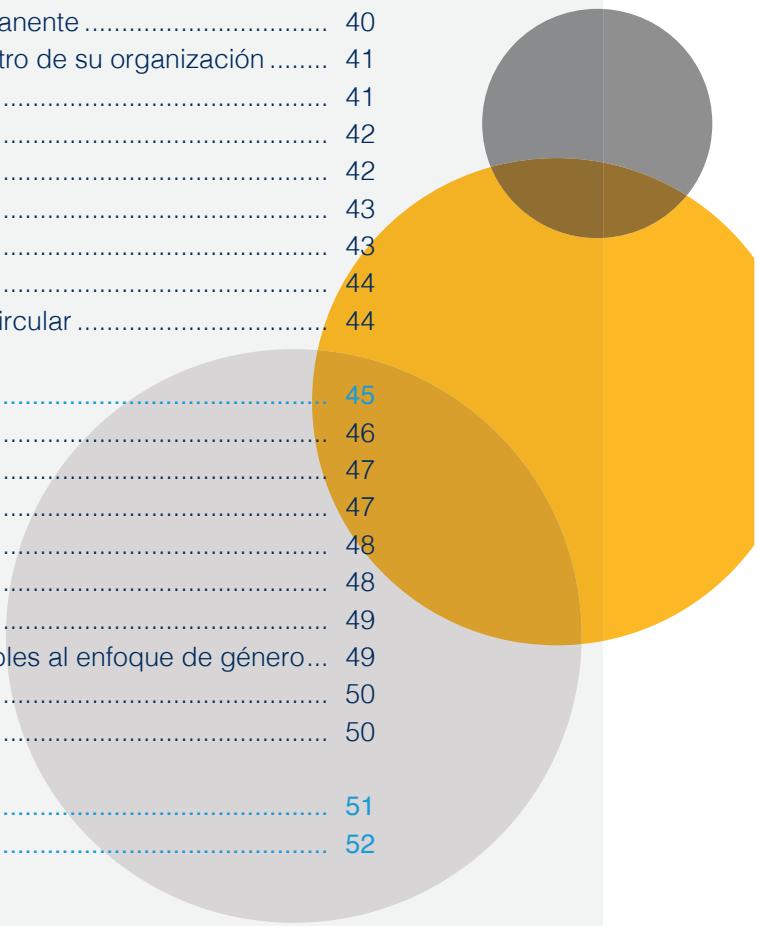
CONTENIDO DE LA CAJA DE HERRAMIENTAS



Prefacio	4
Introducción.....	6
Breve descripción de la caja de herramientas	7
Estructura conceptual.....	9
Marco conceptual	10
Educación y aprendizaje de adultos.....	10
Género.....	10
Consideraciones sobre el alcance de esta publicación.....	11
América Latina: mujeres, educación y pandemia	12
Aprendizaje, educación y vida.....	15
¿Cómo usar esta caja de herramientas?	16
Módulo I Llegar a las mujeres	19
Desafíos	20
Utilice modelos tradicionales de manera productiva.....	21
Herramienta: Un cambio para el bienestar colectivo.....	21
Adapte cursos a los horarios de las mujeres.....	23
Herramientas: Otras formas de aprendizaje	24
Incluya comentarios de mujeres	24
Herramienta: El árbol del impacto.....	25
Planifique la inclusión de mujeres.....	26
Herramienta: Un programa de aprendizaje conjunto	26
Módulo II La permanencia de mujeres en proyectos educativos	27
Desafíos	28
Cómo construir puentes urbano-rurales	29
Herramienta: Sesiones de intercambio de conocimientos	29
Aprendizaje digital	30
Herramienta: Podcast.....	30
Anuncie sus cursos. ¿Cómo llegar a las mujeres?	31
Herramienta: Publicidad casera.....	31
Evite la deserción.....	32
Herramienta: Hermanas mayores	32



Módulo III Llegar a los hombres	33
Desafíos	34
Cómo no limitar el AEA a herramienta femenina.....	35
Herramienta: Aprenda de las experiencias positivas de los hombres	35
Motivación para la participación masculina.....	36
Herramienta: Aprendizaje de la búsqueda del tesoro	36
Cómo adaptar sus cursos AEA para hombres	37
Herramienta: Hackathon	37
Módulo IV Sostenibilidad	38
Desafíos	39
Hacia el objetivo del aprendizaje permanente	40
Herramienta: AEA como acompañante permanente	40
Haga que el criterio de género funcione dentro de su organización	41
Herramienta: Plan de trabajo en género	41
Lenguaje sensible al género	42
Herramienta: Generar el currículo.....	42
Cómo conservar y calificar docentes.....	43
Herramienta: Calificación para docentes.....	43
Uso de nuevas tecnologías.....	44
Herramienta: Un enfoque de conocimiento circular	44
Módulo V Incidencia	45
Desafíos.....	46
La promoción comienza desde adentro	47
Herramienta: ¡No eres demasiado pequeña!	47
Use la política de manera productiva	48
Herramienta: Artículo de opinión.....	48
El género en las relaciones públicas	49
Herramienta: Planificación de eventos sensibles al enfoque de género...	49
Juntos, juntas somos fuertes	50
Herramienta: Huellas, pasos hacia el futuro	50
Bibliografía.....	51
Créditos	52





DVV International es el Instituto de Cooperación Internacional de Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. (DVV), la Asociación Alemana de Educación para Adultos. DVV representa los intereses de aproximadamente 920 centros de educación de adultos (Volkshochschulen) y sus asociaciones estatales, el mayor proveedor de servicios de educación continua en Alemania. Durante los últimos cincuenta años, la DVV, como organización profesional líder en el campo de la educación de adultos y la cooperación para el desarrollo, se ha comprometido en apoyar el aprendizaje a lo largo de la vida.

DVV International brinda asistencia técnica a distintas instituciones y organizaciones públicas y de la sociedad civil a través del intercambio, la interacción, la investigación y otras actividades de similar naturaleza, y reconoce el criterio de género como un eje transversal de su trabajo. Lo hace en el plano macro (políticas, leyes, normas, financiamiento); en el meso (fortalecimiento de capacidades institucionales y profesionalización docente) y en el micro (capacitación y formación a la población). Al hacerlo, DVV International contribuye a los Objetivos de Desarrollo (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, la Agenda Global para la Educación (Educación 2030) y las Conferencias Internacionales de Educación de Adultos de la UNESCO (CONFINTEA).

En 2010 DVV International desde su oficina central en Alemania desarrolló una estrategia de género para que se implemente en todas las regiones: un documento breve y sencillo que se compone de una declaración general y algunas definiciones respecto al género. La estrategia se desarrolló a través de varias herramientas, incluyendo un cuestionario que contiene una serie de preguntas en las que tanto los socios como las oficinas de DVV International participaron voluntariamente.

En el transcurso del tiempo, las herramientas y estrategias respecto al enfoque de género han sido adaptadas de acuerdo con el cambio vivido en las sociedades. Pero no basta con afirmar que la educación debe dirigirse hacia las mujeres, sino que debe comprenderse el entorno en el que ellas aprenden, su relación con el mundo masculino, y las tensiones que se generan en los contextos específicos. Plantear un enfoque de género implica cuestionar las interrelaciones sociales entre mujeres y hombres. La perspectiva de género que la DVV ha desarrollado desde hace por lo menos diez años, el significado universal de esta temática y la diversidad en cuanto a la práctica de los feminismos han evolucionado significativamente en la última década, tanto en el ámbito público como en el comunitario, por lo cual es importante actualizar sus prácticas y principios.

A través del presente documento, que originalmente fue elaborado para los países del Asia Menor y Norte de África, y que ahora ha sido adaptado para el contexto de América Latina, DVV International pretende contribuir con algunas herramientas relativas el enfoque de género en el ámbito del aprendizaje y educación para jóvenes y adultos (AEA). Plantea reflexiones en torno a los roles de género, actividades para fortalecer la presencia de las mujeres en la toma de decisiones, su promoción y participación en el aprendizaje, así como acciones que garanticen la continuidad y permanencia femenina en espacios educativos formales y no formales.

Esta Caja de herramientas pretende ser una contribución de la DVV a las iniciativas para incluir el enfoque de género en la educación y el desarrollo sostenible. Del uso que se le dé seguramente se desprenderán lecciones que permitirán no solo la revisión continua de la estrategia de género en nuestro trabajo, sino que proporcionará recomendaciones metodológicas para que esta guía sea usada en diferentes contextos.

Quito, Diciembre 2021

Dr. Beate Schmidt-Behlau
Directora Oficina Regional Sudamérica



INTRODUCCIÓN LA CAJA DE HERRAMIENTAS

Breve descripción de la Caja de herramientas

Esta Caja de herramientas se dirige a todos los profesionales que trabajan en el campo del aprendizaje y educación de personas jóvenes y adultas (AEA) a quienes motiva lograr la equidad de mujeres y hombres en cuanto al acceso y sostenibilidad de la educación, así como las oportunidades educativas que pueden abrirse para este sector luego de haber participado en procesos formativos (el logro de la inclusión social y económica, la movilización social y comunitaria, etc.) Concibe también la igualdad como aquella que permite participar a las mujeres en la elaboración de estrategias y políticas públicas de AEA.

Esta Caja de herramientas es una guía fácil de usar y presenta actividades, métodos o propuestas útiles para incluir el enfoque de género en y a través del AEA en los niveles micro, meso y macro. Ha sido traducida y adaptada para proporcionar una mezcla equilibrada de información de contexto, metodologías, experiencias y reflexiones. Originalmente se construyó con base en las experiencias de decenas de organizaciones que trabajan en AEA en el Asia Menor, y en su desarrollo se realizaron entrevistas, revisión de proyectos de desarrollo, análisis de documentos oficiales, políticas y estrategias, así como de estudios actualizados sobre equidad de género y la situación de las mujeres.

El conjunto de herramientas es lo suficientemente amplio como para cubrir programas en AEA en el ámbito de un determinado país o región, pero también lo necesariamente específico como para abordar situaciones particulares que necesitan ser consideradas.

Por último, pero no de menor importancia, esta Caja de herramientas plantea enfoques prácticos sobre cómo integrar el enfoque de género en el AEA, no desde una perspectiva de arriba hacia abajo, sino de manera horizontal y junto con actores interesados en los diferentes niveles, desde el comunitario y el aula de clase hasta el relativo a los tomadores de decisiones y los gobiernos.



ESTRUCTURA CONCEPTUAL





Marco conceptual

Esta publicación ha sido concebida como una Caja de herramienta para todas aquellas organizaciones e instituciones que trabajan en el AEA y que desean incorporar el enfoque de género como una apuesta por la igualdad. Aunque existen diferentes posibilidades de entender la relación entre AEA y género, para la DVV International es importante desarrollar una comprensión propia del AEA y el género, que contextualice este conjunto de herramientas, y que se relacione directamente con su experiencia y práctica.

Educación y aprendizaje de adultos

Si bien la educación formal adopta contenidos y metodologías provenientes de los ámbitos nacional e internacional, el AEA debería responder a las necesidades específicas de los jóvenes y adultos y desarrollarse con base en sus experiencias de vida. Por otro lado, ya que la participación en programas de AEA depende de la voluntad personal de un adulto para aprender, este tiene la libertad de elegir cómo, cuándo, y qué aprende, así como de decidir si desea profundizar conocimientos y habilidades, sin restricciones de edad o nivel previo de conocimientos.

De acuerdo con algunos criterios, los programas de AEA se dirigen a adultos mayores de dieciséis años. Según otros, son los jóvenes que han abandonado la escuela antes de tiempo y que ya no pueden retornar al sistema regular quienes deben participar en las actividades de AEA. Por último, hay algunas posturas que enfatizan en que los adultos mayores no deben ser olvidados cuando se habla del AEA. Parecería, pues, haber un punto de vista común respecto a que el AEA

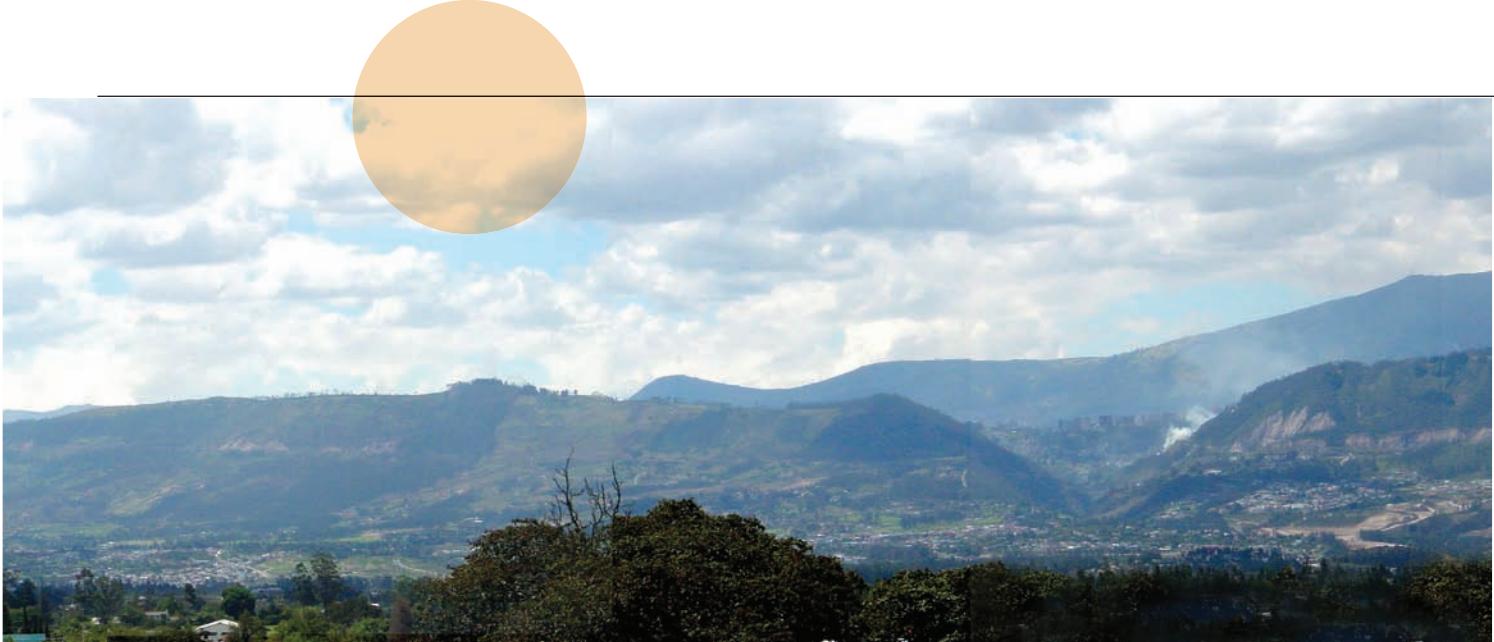
está directamente relacionado con el concepto del aprendizaje a lo largo y ancho de la vida.

Género

El género se refiere a los roles y responsabilidades asignadas a hombres y mujeres, construidas en el entorno familiar, la sociedad y la cultura. Esto también incluye las expectativas que se tienen sobre las características, aptitudes y comportamientos asignados a unos y otras. Vale decirlo nuevamente: los roles y expectativas de género se construyen socialmente; por eso, cambian con el tiempo y varían dentro, fuera y entre las culturas. Otros factores, como las políticas de Estado, clase, etnia, discapacidad física y mental o la edad modifican los roles de género (a esto se conoce como interseccionalidad).

El enfoque de género es vital no solo en los países de una determinada región, sino en todo el mundo, en el que las mujeres continúan estando subrepresentadas en el ámbito laboral y la política, o son la gran mayoría de víctimas y sobrevivientes de la violencia sexual y doméstica o sufren distintos tipos de discriminación. Incluir el enfoque de género en AEA es especialmente importante en los países andinos, donde la mayoría de los participantes en los programas AEA son mujeres. Son ellas precisamente quienes ven en la educación la oportunidad para vivir una vida libre de violencia y con autodeterminación, desafiando así la discriminación permanente basada en el género.

Las distintas experiencias sobre AEA destacan el papel que cumple la educación como una herramienta para transformar la vida de cada mujer en lo individual en el corto plazo, así como para contribuir a la equidad



de género en el largo plazo. Esto no significa que el AEA no sea igualmente importante para los hombres. Tampoco significa que los hombres no sean incluidos en el enfoque de género. Todo lo contrario. Sin embargo, sí significa que debido a que hoy el AEA es una oportunidad para un cambio sustancial en la vida de las mujeres, ellas deben estar en el centro de las estrategias y la práctica de AEA con el fin de maximizar la contribución a la equidad de género.

En resumen, este kit de herramientas ha sido pensado sobre todo para:

- (1) Introducir el enfoque de género en los proyectos de AEA,
- (2) Fortalecer las capacidades de organizaciones e instituciones para incluir estratégicamente el enfoque de género en sus proyectos, y
- (3) Profundizar el impacto de los proyectos de AEA en cuanto a la equidad de género, e incluir el enfoque de género como un eje transversal.

Consideraciones sobre el alcance de esta publicación

Si bien la publicación original abordó la problemática del enfoque de género en proyectos de AEA en Jordania, Marruecos, Túnez y Palestina, es posible decir que la educación de jóvenes y adultos enfrenta desafíos muy similares en todas las regiones del mundo cuando se trata de incluir el enfoque de género como un eje transversal. Sin embargo, en cada región y país las organizaciones plantean diferentes soluciones, adaptadas a contextos específicos y enfocadas en las necesidades de las mujeres que

participan en programas de formación y aprendizaje. Si bien el contexto político, económico, social y cultural de cada país enmarca el trabajo del AEA y la equidad de género, los retos sobre esta temática dependen también de lo que ocurre en el ámbito micro, en las comunidades y los distintos territorios, y de acuerdo con las características de los grupos destinatarios de los proyectos de AEA.

Aunque el conjunto de herramientas se basa principalmente en las experiencias de la DVV y las distintas organizaciones con quienes coopera, el alcance de la Caja de herramientas va más allá de una determinada región. Más bien, ha sido concebida para que pueda ser utilizada por distintos actores que quieran incluir al enfoque de género como una estrategia en su trabajo cotidiano. Este conjunto de herramientas adopta una perspectiva global cuando motiva a que cualquier persona que trabaja en AEA en todo el mundo se inspire en los métodos y prácticas sugeridas, y las pueda adoptar en diferentes contextos.

Los desafíos del AEA pueden ser muy diferentes de acuerdo con cada país, ya que dependen de aspectos económicos, sociales y culturales, así como de la comprensión de la educación y de los roles de género que desempeñan hombres y mujeres. Por eso, las diferencias entre una región y otra establecen ciertos límites para la aplicación de estas herramientas. En estas breves líneas se ha querido tratar este asunto con transparencia, sin dejar de señalar que las actividades propuestas pueden usarse individualmente o con adaptaciones; pueden ser combinadas o reutilizadas, o simplemente tomadas como referencia para el diseño de una propuesta particular.



AMÉRICA LATINA: mujeres, educación y pandemia



Desde marzo de 2020, cuando en muchos países los gobiernos decretaron la cuarentena debido a una inédita pandemia, el mundo ha sufrido cambios insospechados en todos los órdenes. Con la prohibición de salir de casa, que ha debido acatarse durante períodos de variada intensidad, millones de habitantes, especialmente en América Latina –un continente con altos índices de empleo informal- se vieron privados de ingresos económicos, con lo que la vida de las familias sufrió afectaciones en el presupuesto asignado a alimentación, salud, educación, pago de servicios básicos, eventuales distracciones. Debe sumarse a este hecho el que no es rara en esta zona del mundo la existencia de mujeres como jefas y cabezas de hogar, que cargan sobre sus hombros responsabilidades no solo de índole económica, sino de cuidado de los demás miembros de la familia. A menudo, son las mujeres quienes realizan las tareas domésticas, cuidan a los niños y a personas adultas mayores o discapacitadas del hogar y constituyen un aporte económico clave.

Así pues, hay varios análisis que coinciden en señalar que si bien la pandemia por el COVID-19 ha afectado a hombres, mujeres, niños, niñas, ancianos y jóvenes en sus distintas fases de crecimiento, y ha puesto sobre el tapete viejas inequidades en cuanto a la calidad de vida y la dignidad misma de los ciudadanos en los distintos países y continentes, se han hecho **más evidentes las desigualdades de género**: en términos de cifras, las mujeres son las más afectadas por el aumento del desempleo, la pobreza y la sobrecarga de cuidados no remunerados.

El 56,9 por ciento de las mujeres en América Latina y el 54,3 por ciento en el Caribe están empleadas en los sectores más afectados por la pandemia, incluidos el turismo, la manufactura, el comercio mayorista y minorista.

Se estima **que la pandemia dejará a 118 millones de mujeres y niñas en la pobreza** en la región de América Latina, en donde más de la mitad de mujeres de la población femenina total **trabaja en sectores con alto riesgo de verse afectados por la recesión económica**: comercio, trabajo doméstico, manufactura, turismo, servicios administrativos. Como se ha visto, altos porcentajes de la población femenina económicamente activa está empleada en sectores económicos de máxima afectación, así como en el de la salud, en el que las mujeres actúan en la primera línea, pero cuya participación es minoritaria en los estamentos que se ocupan de la toma de decisiones frente a la pandemia.

Debido al decrecimiento en los patrones de consumo, restricciones de circulación, pérdida de puestos de trabajo, se ha producido una profunda crisis en el número de contratos laborales, especialmente para las mujeres. Según cifras de la Organización Internacional de Trabajo, (OIT, 2020), las mujeres están perdiendo sus trabajos a un ritmo mucho mayor que los hombres. **En 2020, la tasa de desempleo de las mujeres en la región fue del 12,1 por ciento, lo que significó que 1,1 millones de mujeres se vieran incorporadas a las cifras de desempleo.**

El turismo es una de las actividades económicas que más afectada se ha visto desde el año 2020 hasta la fecha, noviembre de 2021 -cuando aún no se sabe si la humanidad atraviesa una pospandemia o una cuarta ola de enfermedad- En las empresas y proyectos turísticos de la región, que sufrieron una contracción significativa, particularmente en el Caribe, las mujeres representan casi el 62 por ciento del empleo

En América Latina, el trabajo doméstico representa entre el 14,3 por ciento y el 10,5 por ciento del empleo de las mujeres en la región, mientras que más del 77,5 por ciento del empleo total corresponde el sector informal. Esto significa que un número importante de mujeres trabaja en condiciones precarias y sin acceso a la protección social.

Como se sabe, a pesar de la modernización en las relaciones de trabajo, muchas de las llamadas "empleadas domésticas" no están afiliadas al Seguro Social, lo que las priva de atención médica oportuna, derecho a vacaciones pagas, acceso a pensiones de jubilación. Y si bien al comienzo de la pandemia, muchas familias se esforzaron por seguir pagando a las trabajadoras del hogar, este es uno de los sectores más golpeados, pues muchas perdieron su trabajo o dejaron de percibir ingresos durante un periodo significativo o, vueltas al trabajo, vieron que sus ingresos eran inferiores por la crisis generalizada. A pesar de cumplir un papel fundamental en la atención de niños, niñas, personas ancianas, la población conformada por las trabajadoras domésticas, que normalmente reciben un salario bajo, ha sido hondamente vulnerada por la crisis. **Según estimaciones de la OIT, el 70,4 por ciento de las trabajadoras domésticas se han visto perjudicadas por las medidas de cuarentena.**

En América Latina, entre once y dieciocho millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de los cuales el 93 por ciento son mujeres. Con la pérdida de trabajo para muchas de ellas, los efectos negativos se extienden hacia el núcleo familiar y la comunidad.

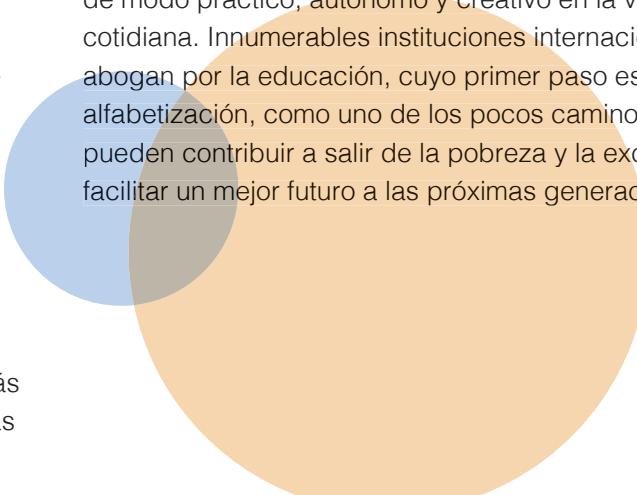
Ni qué decir del comercio informal: miles de mujeres desfilan diariamente por las calles de nuestras ciudades, percibiendo ingresos muy bajos a cambio de los productos que expenden, y del todo carentes de condiciones estables y de garantías. Pero, además de realizar actividades de comercio y productivas, las mujeres enfrentan otro tipo de desigualdades, pues,

a su jornada de trabajo, se añade la sobrecarga de tareas domésticas no remuneradas en sus hogares. Y en el campo, **las mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes enfrentan obstáculos para acceder a recursos productivos como agua, tierra, insumos agrícolas, financiamiento, seguros, capacitación, entre otros;** esto se ve agravado por diversas barreras que les dificultan comercializar sus productos, como el comercio injusto y la poca valoración del trabajo agrícola.

Debido al cierre de escuelas, centros educativos y guarderías por las restricciones de la pandemia, las mujeres han visto aun más complicada su situación en el hogar, pues han debido asumir una alta carga de trabajo adicional no remunerado sobre todo en el acompañamiento a los niños en sus tareas escolares, la preparación de alimentos, la limpieza, etc. Ya antes de la emergencia sanitaria, las mujeres de la región dedicaban más de tres veces más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres.

Los impactos de la pandemia son aún incalculables y de seguro tendrán impacto en el tema de la igualdad de género hacia el futuro. En agosto de 2020, la CEPAL estimó que la tasa de pobreza entre las mujeres aumentaría a 37,4 por ciento en el transcurso del año (un aumento interanual del 22 por ciento). Por otro lado, las mujeres que están fuera de la fuerza laboral y se ven obligadas a quedarse no solo que deben asumir más trabajo en el hogar, sino también un mayor riesgo de violencia doméstica.

En el año 2018, según cifras de Naciones Unidas, había 750 millones de personas analfabetas, de las cuales 500 millones eran niñas y mujeres. La noción de analfabetismo funcional es importante en este ámbito, pues se reconoce a quienes, aun teniendo nociones básicas de lectoescritura, no pueden emplearlas de modo práctico, autónomo y creativo en la vida cotidiana. Innumerables instituciones internacionales abogan por la educación, cuyo primer paso es la alfabetización, como uno de los pocos caminos que pueden contribuir a salir de la pobreza y la exclusión y facilitar un mejor futuro a las próximas generaciones.



ACCESO A LA EDUCACIÓN, MEJOR CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR DE LAS MUJERES

Redistribuir las responsabilidades de la atención y el cuidado en casa, avanzar en la transformación de los mercados laborales y lograr una mayor corresponsabilidad entre el Estado, los hogares, el mercado y las comunidades: he ahí algunas medidas que pueden coadyuvar en la garantía de los derechos de las mujeres y promover la igualdad de género para una recuperación sostenible, sobre todo en la época de la pandemia por el COVID-19.

Educación, salud materna y vida

Las mujeres educadas tienen menos probabilidades de morir durante el parto: si todas las madres completaran la educación primaria al menos, las muertes maternas se reducirían en dos terceras partes.

Educar a las niñas puede salvar millones de vidas

Si todas las mujeres completaran su educación primaria, habría un 15% menos de muertes infantiles. Si todas las mujeres tuvieran educación secundaria, las muertes infantiles se reducirían a la mitad: podrían salvarse tres millones de vidas cada año.

Más información, más vida

Las mujeres con mejor educación tienden a estar más informadas sobre nutrición y atención médica, tienen menos hijos, se casan a una edad más avanzada. Si deciden ser madres, sus hijos suelen crecer más sanos.

Niñas, niños y educación

Aunque en el mundo entero las tasas de matriculación en la escuela primaria y secundaria están acercándose a la igualdad entre niñas y niños, es menor el número de niñas que terminan sus estudios, sobre todo en los países de bajos ingresos.

Niñas, violencia y vulnerabilidad

La violencia impide que las niñas completen su educación; son ellas quienes, frecuentemente, se ven obligadas a caminar largas distancias hasta la escuela, lo que las coloca en un mayor riesgo de violencia. Muchas la sufren mientras están en la escuela.

Mujeres y empleo

Las mujeres que terminan sus estudios tienen más probabilidades de encontrar trabajo. En Brasil, por ejemplo, el 37% de las mujeres sin terminar la escuela primaria está trabajando, mientras que las posibilidades aumentan al 60% si tienen educación secundaria.



**¿CÓMO USAR ESTA
CAJA DE HERRAMIENTAS?**



Estructura de los cinco módulos

Los cinco módulos tienen una estructura idéntica: se parte de un reto y, luego, se enuncian propuestas que pueden contribuir a superarlo. Bajo la categoría de "Herramientas" se sugieren estrategias y métodos que permiten resolver dificultades u optimizar procedimientos. El ámbito de acción son los centros de enseñanza y aprendizaje de jóvenes y adultos, las comunidades y el hogar. Los textos de cada módulo están dirigidos tanto a los docentes de AEA y su personal ampliado, como a estudiantes –hombres y mujeres- matriculadas.

El módulo I, “Llegar a las mujeres”, pone énfasis en el desarrollo de tácticas y estrategias para alcanzar una mayor incorporación femenina al AEA mediante ejercicios de reflexión, escritura y foro. Se proponen mecanismos para comprender que el desarrollo individual está vinculado indisolublemente al comunitario; se ofrecen soluciones posibles para alcanzar una mayor incorporación femenina, como la organización de actividades de AEA que consideren los horarios de las mujeres y diversificando los métodos de enseñanza con herramientas tecnológicas accesibles. A través del uso de recursos didácticos se insta a poner en común formas de mejora en el aprendizaje desde la perspectiva de alumnos y

alumnas. Finalmente, se postula la meta de estructurar un currículo en el que se tomen en cuenta de modo particular los criterios y necesidades de las mujeres.

El módulo II se titula “La permanencia de las mujeres en proyectos educativos” y parte de las evidencias de que, por diversas razones estructurales, muchas matriculadas no concluyen su formación o no buscan actividades de actualización. Entre las herramientas posibles para solucionar este escollo, se propone la organización de encuentros entre centros urbanos y rurales con el objetivo de optimizar la participación de mujeres del campo; se sugieren metodologías de enseñanza que echen mano de recursos como memorias USB y teléfonos celulares para la transmisión de contenidos. Además, se presentan opciones para que las propias alumnas diseñen métodos de publicidad que consigan nuevas matrículas. Con métodos dinámicos como el de las hermanas mayores, se suscita el acompañamiento entre las estudiantes. ¿El marco teórico? El modelo educativo horizontal y democrático de Paulo Freire.

“Llegar a los hombres” es el sugerente título del módulo III en el que se parte de la evidencia de que el campo de AEA se ha feminizado sobre todo en el campo discursivo. Para lograr incentivar mayor participación masculina, se propone identificar y



difundir las mejores experiencias de egresados de AEA e incluso de sus familias. Además, se introducen actividades tendientes a motivar a los estudiantes, como la obtención de distinciones cada vez que se aprueba un nivel, y de beneficios propios de un exalumno graduado. Uno de los métodos de trabajo más conocidos en la actualidad, el *hackthon*, es presentado en esta sección, con el objetivo de producir una gran reunión cuyo producto final es un conjunto de recursos creados para generar una amplia participación de estudiantes varones.

El módulo IV se titula “Sostenibilidad” y tiene que ver con el ideal de aprendizajes duraderos a lo largo y ancho de la vida para todos y todas. Se exponen algunas actividades –en la que siempre está implicada la reflexión- tendientes a asegurar los vínculos entre los centros de AEA y sus estudiantes y exestudiantes (comunicación periódica mediante telefonía celular o correos electrónicos, mantención de bancos de datos, actualización de páginas Web). Por otro lado, constan tareas para ser desarrolladas grupalmente, cuyo cumplimiento permite verificar que, en la práctica, los centros de AEA estén empleando criterios de género. En este módulo se introducen preguntas y sugerencias específicas para lograr que las mujeres, las personas con discapacidad y los adultos mayores sientan que están siendo tomados en

serio en proyectos de aprendizaje y educación para jóvenes y adultos. Por último, se podrán encontrar métodos tendientes a lograr que los docentes se sientan motivados a formarse constantemente en cuestiones didácticas, tecnológicas y de sensibilidad a la problemática de género.

Finalmente, “Abogacía”, el módulo V, retoma el eje de esta Caja de herramientas: la inclusión de problemáticas femeninas. Se plantea la realización de actividades internas de las organizaciones involucradas en AEA, como reuniones planificadas, cuyo punto focal sea la verificación de que el criterio de género importa y pesa en la institución misma, casa adentro. Se sugieren preguntas que muevan a la reflexión sobre las formas del lenguaje empleado, así como sobre medidas concretas que acompañen los discursos, en cuanto a políticas, presupuestos, medición de logros para la consecución de la equidad de género. Están propuestas varias actividades como la planeación de eventos o el desarrollo de dinámicas de grupo, cuya finalidad última es, por un lado, la concreción de un diagnóstico sobre el estado de la equidad de género en la organización y, por otro, el ajuste de los contenidos, las estrategias y las metodologías en miras a metas más realistas pero no por ello ausentes de exigencia.



MÓDULO I
**LLEGAR
A LAS MUJERES**

The background image shows a tree with numerous bright red, trumpet-shaped flowers (likely flame trees) against a clear, light blue sky. The tree's dark green leaves are visible between the flower clusters. Overlaid on the right side of the image are three overlapping circles: a large blue circle at the top, a smaller blue circle below it, and a small gold circle to the right of the smaller blue circle. A faint diagonal watermark or grid pattern is visible across the entire image.



Desafíos que aborda este módulo

Lograr que las mujeres participen en cursos de aprendizaje y educación de personas jóvenes y adultas (AEA) no siempre es fácil, especialmente en las zonas rurales, de acuerdo a lo que han afirmado en varias regiones del mundo las instituciones que trabajan en esta área. Aunque en varias experiencias de educación para jóvenes y adultos se evidencia una mayor participación de la mujeres, se tiene la impresión de que se podría haber llegado a muchas más, de no ser por tres obstáculos principales.

El primero es la persistencia de roles tradicionalmente asociados a lo femenino. Debido a que muchas mujeres no solo desempeñan un papel importante al interior de la familia, sino que también deben trabajar fuera de casa, sus horarios ya están extremadamente cargados, como para que decidan inscribirse en un curso de AEA. Además, la motivación para que las mujeres participen en distintas ofertas educativas es crucial: algunas no están motivadas para “volver a la escuela” como adultas, a menos que la inversión de tiempo que hicieron en educarse suponga un rédito económico o un retorno tangible.

Por lo tanto, en la mayoría de proyectos asociados al AEA, se ha tratado de adaptar los cursos a la disponibilidad de las mujeres, lo que es una tarea desafiante. Además, en varias regiones y países del mundo, las aulas de las instituciones educativas que son cedidas a programa de AEA solo pueden operar en horarios nocturnos de AEA, a pesar de que esta jornada no siempre sea de fácil acceso para las mujeres.

Un segundo problema es que las mujeres frecuentemente muestran interés en ofertas educativas que mejoren sus capacidades en trabajos tradicionalmente femeninos, como la enseñanza o el cuidado de niños. Sin embargo, es importante que el AEA también fomente la igualdad de oportunidades, haciendo que diversos tipos de programas estén disponibles por igual para mujeres y hombres, lo que despertaría el interés de las mujeres por nuevas opciones de formación y les brindaría nuevas oportunidades en el mercado laboral. Sin embargo, los cursos AEA que tienen temáticas distintas a las áreas tradicionales del trabajo de las mujeres suelen tener dificultades para encontrar suficientes participantes.

En tercer lugar, y especialmente en las zonas rurales, suele haber grandes distancias entre el lugar donde se dictan los cursos y los hogares, y no siempre se dispone de transporte para que las mujeres puedan movilizarse. Al mismo tiempo, la oferta de las instituciones interesadas en difundir el AEA no suele tener difusión, sino que dependen de la publicidad de boca en boca. Incluso en algunas zonas rurales de varios países, docentes, promotores comunitarios y otros actores van de puerta en puerta para llegar a las casas de las mujeres e informarles sobre cursos de AEA disponibles, lo que requiere de mucho tiempo y agrega costos adicionales.

Utilice modelos tradicionales de manera productiva

El desafío: Con frecuencia, y sobre todo en los últimos años, las mujeres suelen ser percibidas como un pilar fundamental de la familia. Por eso, una de las lecciones aprendidas de los programas de AEA es que para lograr que ellas participen en cursos, talleres y otros espacios de formación, es necesario involucrar a sus allegados. Felizmente, en diversas zonas del mundo se evidencia un cambio de mentalidad, con cada vez más mujeres que tienen el apoyo de sus familias para asistir y permanecer en los cursos. El hecho de que varias familias hoy en día alienten a las mujeres para que participen en espacios de aprendizaje se considera una señal de avance en el campo del AEA, lo que debe ser apoyado con incentivos y mayor reflexión.

Herramienta: Un cambio para el bienestar colectivo

¿De qué se trata? Esta herramienta es un ejercicio que vincula las necesidades individuales con la familia y la sociedad. Se centra en las formas positivas de cómo la sociedad y la familia pueden apoyar a cada persona. Además, muestra que el crecimiento individual puede tener un impacto positivo en la sociedad. Es una herramienta que visibiliza formas de apoyar a las mujeres (pero también a otros grupos) para que sus necesidades sean satisfechas con los recursos y habilidades disponibles.

Una aspecto adicional respecto a esta actividad podría ser lograr que las participantes analicen sus contextos de vida y determinen cuáles son más o menos favorables.

¿Con quiénes y cuándo? Mujeres, pero también hombres y familias, con el fin de resaltar lo importante del apoyo familiar a las mujeres que quieran participar en programas de AEA y así contribuir a la igualdad de género. El ejercicio se puede realizar al comienzo de un curso, para que las participantes tomen conciencia de sus necesidades y los cambios que deseen proponer, o con comunidades donde se haya observado una mayor apertura hacia la igualdad de género.

¿Qué se necesita? Bolígrafos y papel, y una ilustración de una planta nativa en una maceta para cada participante. Asegurarse de que haya un dibujo de esta maceta con planta. Si no se puede imprimir la imagen, también se puede distribuir papel blanco

y bolígrafos y pedir a los participantes que dibujen su propia planta.

Duración estimada: al menos noventa minutos

¿Cómo hacerlo?

1. Pida a las participantes que miren la ilustración de la planta y que discutan las siguientes preguntas con la persona sentada a su lado: ¿Qué ves? ¿Qué significa la imagen para ti?
2. Señale que se trata de una planta muy pequeña. Pregunte a las participantes: ¿Qué harían para que esta plantita creciera más? (Posibles respuestas: sembrarla en un terreno más grande, regarla, agregarle abono, etc.).
3. Explique a las participantes que toda la vida, incluida la suya, está influida por su entorno. Pídale que, tras pensar en sí mismas, respondan: ¿Qué necesitarías para crecer? ¿Cuál podría ser el equivalente de cuidado? ¿Una buena tierra, abono, agua y luz? (Idealmente, podrían responder: educación o formación, etc.).
4. Explique que una planta en crecimiento ejerce un impacto en el ambiente, pero también pida reflexionar a las participantes de qué manera. Posibles respuestas: genera oxígeno, da sombra, nos produce frutos, podemos aprovechar su madera, etc. (Sería ideal que se reflexionara también sobre los servicios ambientales que presta un árbol).
5. Pida a sus participantes, nuevamente, que piensen en sí mismas como si fueran una planta. ¿Cómo puede su crecimiento personal beneficiar a su entorno, sociedad, comunidades, familias, niños, ...?
6. Compare las respuestas de sus participantes. Pregúntele: ¿Dónde convergen las necesidades y por qué? ¿Quién tiene necesidades diferentes y por qué?
7. Resuma y resalte el mensaje clave: “Una planta no puede crecer sin el apoyo de su entorno. No puedes crecer sin la sociedad en la que vives, sin tu comunidad, familia, amigos. Al mismo tiempo, tu crecimiento tendrá un impacto en la sociedad.”

Idea adicional: También puede invitar a las madres y sus hijas adolescentes para hacer este ejercicio, y que se escuchen entre sí.



Adapte los cursos a los horarios de las mujeres

El desafío: En la mayoría de los países y regiones, las mujeres tienen más de un rol o cumplen con varias actividades para sus familias. Además de ser madres, hijas y hermanas, también son emprendedoras, empleadas, agricultoras, amigas y vecinas, mientras que, al mismo tiempo, se espera que ejecuten todos sus roles tradicionales (domésticos y de cuidado familiar), que son continuos, cotidianos, diurnos y nocturnos. Desempeñar estos varios papeles puede demandar mucho tiempo, pues implica días trajinados, vinculados con horarios fijos y largas jornadas, en los que los programas de AEA pueden suponer una presión adicional. Por lo tanto, las actividades educativas de AEA se deben adaptar a la disponibilidad de las mujeres, lo que sigue siendo un desafío.

Herramienta: Otras formas de aprendizaje

¿De qué se trata? Esta herramienta trata sobre propuestas de aprendizaje mixtas, virtuales y presenciales, a las que las participantes de AEA puedan acceder sobre todo por la emergencia sanitaria mundial debido al COVID-19. Se trata de que el aprendizaje no solo se logre por medio de libros de texto y documentos impresos, sino que se acompañe de videos y otros productos audiovisuales que las estudiantes pueden ver según su propio ritmo, y desde su casa o lugar de trabajo. Los contenidos de aprendizaje pueden ser enviados por correo electrónico, subidos a una plataforma o distribuidos por medios digitales, sobre todo para las participantes que viven en áreas rurales.

¿Quiénes y cuándo? Se lleva a cabo preferiblemente con estudiantes que hayan formado parte de proyectos de alfabetización digital. También están pensados para mujeres con horarios fijos de trabajo o aquellas que viven en áreas rurales.

¿Qué se necesita? Un libro de texto como módulo principal de aprendizaje, videos cortos y tutoriales en CD o memorias USB, o distribuidos por correo o redes sociales como WhatsApp.

Duración estimada: Los contenidos de aprendizaje se enviarán antes de que comience el curso, o se enviarán módulos más pequeños con una propuesta de aprendizaje de dos o tres meses, que se llevará a cabo semanalmente con acompañamiento periódico.

¿Cómo hacerlo?

1. Organice una reunión preparatoria presencial o virtual con las participantes del curso, para decidir junto con ellas la manera de ejecutarlo. Se puede plantear de manera colectiva horarios, plataformas y métodos para gestionarlo.
2. Prepare los contenidos de aprendizaje incluyendo un horario sugerido para el estudio, los libros de texto o documentos impresos, y los videos digitales de aprendizaje, que pueden distribuirse en memorias USB, subirse en una plataforma o compartirse a través de WhatsApp, dependiendo del método con el que las participantes estén familiarizadas.
3. Asegúrese de que los contenidos lleguen a tiempo.
4. Sugiera que se conformen grupos de aprendizaje sobre temáticas similares, con personas que asuman tareas de coordinación rotativas por un período determinado.

OJO: Las personas responsables de las tareas de capacitación deberían realizar visitas de acompañamiento o video-conferencias para responder preguntas y asegurar la continuidad del proceso de aprendizaje.

Otra opción: Una herramienta alternativa puede ser el que las participantes describan el modo en que administran su tiempo, de modo que se descubra que sí es posible un balance de tareas en casa y en el trabajo para los hombres y para las mujeres.

Se puede sugerir a quienes asisten al curso que, tanto para sus horarios de estudio como de trabajo, planifiquen lapsos de alta intensidad, que se alternen con períodos de descanso y desconexión, para evitar el agotamiento.

También se puede incluir el que se cree un mapa del uso del tiempo, para que se vea de forma gráfica que, a menudo, los hombres y las mujeres emplean su tiempo de modo diferente, lo que puede generar desequilibrios.

Incluya comentarios de mujeres

El desafío: Cada mujer, cada estudiante tiene diferentes necesidades; abordarlas todas al mismo tiempo puede ser más que desafiante. Los estudiantes llegan a los programas de formación con una variedad de expectativas sobre el contenido y la metodología, el entorno de aprendizaje o los horarios de los cursos. Una de las razones por las que los estudiantes en general, y las mujeres en particular, pueden abandonar un curso es que los programas no cumplen con las expectativas iniciales. Para mantener a los alumnos en clase y evitar la deserción, es importante crear un entorno de aprendizaje en el que todos y todas se sientan bienvenidas, tomadas en serio o, en resumen: un entorno que hable –en particular a las estudiantes– sobre sus diversas necesidades, incluidas las necesidades especiales de estudiantes con discapacidades. Para poder crear un entorno de aprendizaje incluyente, las instituciones implicadas deben comunicarse con sus estudiantes con regularidad, y a lo largo de los programas, para obtener retroalimentación y evaluación. También se debe tener en cuenta que las mujeres pueden expresar necesidades diferentes a las de los hombres.

De manera que se pueda ampliar el concepto de participación de los estudiantes en la planificación de un curso de AEA, sería deseable pedirles evaluar si el curso satisface sus necesidades o demandas, lo que puede hacerse de diferentes maneras; por ejemplo, a través de espacios de diálogo horizontal entre docentes y estudiantes, foros y grupos de discusión.

Herramienta: El árbol de impacto

¿De qué se trata? Este método anima a los participantes a reflexionar y compartir opiniones, sentimientos y percepciones de los cursos y su impacto en la vida personal, a partir de experiencias y necesidades individuales. También es una posibilidad para las instituciones educativas de evaluar el impacto de su accionar y discutir con los participantes sobre la manera en que se apoya su ruta de aprendizaje para toda la vida.

He aquí un ejercicio para evaluar un curso y sus impactos en las vidas de los participantes, basándose en su experiencia y necesidades. Se pide a los participantes representar con frutas los impactos positivos, y con hojas los impactos negativos o menos positivos.

¿Quiénes y cuándo? Esta herramienta se puede utilizar al final de un programa de AEA con mujeres y hombres, pero también se recomienda su uso como evaluación intermedia.

¿Qué se necesita? Un gran pliego de papel sobre que el que se ha pintado o dibujado un árbol grande. También se necesitan alfileres o pegamento, bolígrafos, tarjetas de papel más pequeño de color naranja y verde, que simbolizan naranjas y hojas, respectivamente.

Duración estimada: al menos sesenta minutos

¿Cómo hacerlo?

1. Dibuje un árbol en el pliego de papel. Etiquete las ramas con los temas sobre los que le gustaría que reflexionen los participantes; por ejemplo: impacto en mi bienestar personal, impacto en mi familia, impacto en mi comunidad. También puede agregar más ramas con temas adicionales.
2. Las tarjetas de colores se distribuyen a los alumnos. Las tarjetas simbolizan naranjas y hojas: tarjeta naranja = fruta madura e impacto positivo; tarjeta verde = hojas verdes e impacto menos positivo.
3. Pida a los participantes que usen una tarjeta naranja por cada impacto positivo que el programa tuvo en su vida y una tarjeta verde por cada impacto negativo o menos positivo.
4. Salga del aula o lugar en el que se desarrolla la actividad, y pida a los participantes que fijen sus “frutos” en el árbol mientras usted está afuera. Esto es importante para generar un clima de seguridad y confianza.
5. Ingrese nuevamente. Eche un vistazo al árbol con sus hojas y (con suerte) muchas naranjas. Pregunte a los participantes si les gustaría compartir su opinión con el grupo.
6. Discuta cómo las hojas verdes podrían convertirse en naranjas. Preste particular atención a lo que digan las participantes, sus necesidades y demandas.

Ideas adicionales: Especialmente en cursos de más larga duración, siempre puede utilizar el árbol entre diferentes módulos o momentos. Conserve el árbol o al menos una imagen y mírelo después de unas semanas junto con los participantes, para identificar qué cambió o qué podría haber cambiado.

Contenido

Herramientas

Atmósfera

Capacitación



Planifique la inclusión de las mujeres

El desafío: Las participantes de los programas AEA llegan a los cursos con expectativas específicas. Las instituciones educativas o actores que ofrecen programas de AEA y que pueden tener dificultades para identificarlas pueden crear planes de estudio que respondan a ellas.

Herramienta: Un programa educativo y de aprendizaje conjunto

Este ejercicio trata de la construcción colectiva de un currículo o plan de estudios. Se pide a las participantes escribir temas relevantes y luego agruparlos; se podría pensar en áreas predefinidas a partir de la noción de destrezas múltiples: blandas y duras, para el empleo, la convivencia, aprender a ser, etc.

¿De qué se trata? Los participantes de los cursos y ofertas de formación en AEA tienen expectativas específicas sobre los cursos, lo que es especialmente relevante para las mujeres. La herramienta ofrece un ejemplo de cómo las mujeres, y los hombres, pueden integrarse al diseño de nuevos planes de estudio.

¿Quiénes y cuándo? Comunidades, mujeres y hombres interesados en participar en cursos o ya participantes al inicio de un curso.

¿Qué se necesita? Tarjetas (cuatro por participante), pegamento o cinta adhesiva, tres pegatinas por participante, una pared o un panel.

Duración estimada:
de noventa a ciento veinte minutos

Cómo hacerlo:

1. Presente el objetivo de este método: generar un borrador del plan de estudios para un programa AEA que satisfaga las necesidades de los participantes, con énfasis en las femeninas.

2. Pida a los participantes que escriban cuatro temas o cuestiones que le resulten relevantes para ellos: cada uno en una tarjeta. Luego, las tarjetas deben ser colocadas en el medio del piso. Es importante que señale que, en ese momento, todos los temas les pertenecen a todos, sin importar quién los haya escrito.

3. Explique que las tarjetas son la materia prima con la que se continuará trabajando. Inicie el proceso de

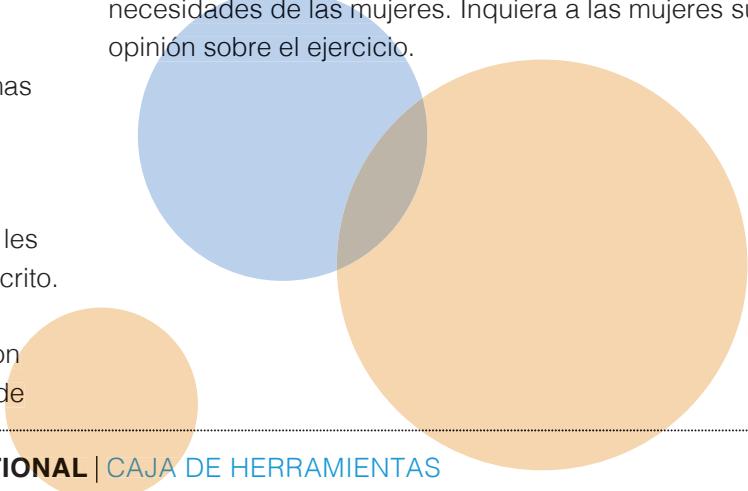
clasificación y organización. Pida a los participantes que agrupen los temas: los similares deben organizarse uno al lado del otro, y se acumulan los que se han mencionado más de una vez. Para que este proceso se desarrolle sin problemas y para incluir a participantes con dificultades de lectura y/o escritura, puede ser útil leer los temas en voz alta. Permita la discusión. Una vez clasificadas todas, a cada grupo de tarjetas se le asigna un título o encabezado.

4. Revise los títulos. Pregunte a los participantes: ¿Por qué hay temas similares? ¿Se nota la problemática de género?
5. Para este momento, ya debe haber concluido la tarea de colocar títulos para cada grupo de tarjetas. Ubíquelos en una pared o panel. El título y, debajo, las tarjetas correspondientes. Un título por pared. Divida al grupo de participantes en grupos más pequeños.

6. Inicie el ejercicio de rotación. Cada grupo tiene dos minutos para escribir ideas bajo cada título. Pida a los participantes que escriban sus ideas en un papel o ficha, de manera que se permita al siguiente grupo agregar las suyas. Despues de dos minutos, los grupos rotan hasta que todos hayan tenido la oportunidad de trabajar en cada sección. Miren juntos las paredes o paneles para averiguar qué nuevos conocimientos reunieron.

7. Pida a los participantes que se concentren nuevamente en el trabajo realizado. Entregue a cada participante tres pegatinas (o bolígrafos de colores si no tiene calcomanías). Deben colocarlas (o marcar un punto) en los títulos que son más importantes para ellos y para ellas. Pueden distribuir los adhesivos (o puntos) o colocar los tres adhesivos (o puntos) en un encabezado.

8. Agradezca a los participantes por haber contribuido a la construcción de un plan de estudio pensado en las necesidades de las mujeres. Inquiera a las mujeres su opinión sobre el ejercicio.





MÓDULO II

LA PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN PROYECTOS EDUCATIVOS



Desafíos que aborda este módulo

Varias experiencias en distintos países del mundo refieren que no siempre ha sido fácil hacer que las mujeres, una vez inscritas en un curso, permanezcan en él.

Según muestran varias evidencias, a pesar de que las mujeres están motivadas, la movilización hacia el lugar donde se ofrecen cursos y talleres de AEA puede ser difícil, especialmente en sectores donde el transporte público no está disponible o se considera inseguro, y más si se trata de grandes distancias.

Por otro lado, existen testimonios que evidencian que muchas mujeres abandonan los cursos tras su matrimonio, cuando los maridos o las familias de sus maridos no quieren que ellas sigan estudiando.

Ciertas investigaciones muestran que no siempre se considera esencial que una mujer casada siga una carrera o tenga un trabajo remunerado. Además, pueden dejar de asistir si carecen de opciones de cuidado infantil para sus hijos, o si sus hijos u otros miembros de la familia se enferman y necesitan atención. Por lo tanto, es de suma importancia que las comunidades y familias tomen conciencia de que su apoyo permite a las mujeres continuar con su formación.

Finalmente, se evidencia que las mujeres son más susceptibles de participar en programas de AEA si tienen una garantía de que sus ingresos mejorarán. Esto parece ser especialmente cierto en el caso de mujeres mayores, a pesar de que perciban su participación como un gran paso en su propia vida. Las instituciones educativas y actores involucrados en AEA enfrentan el reto de lograr que las mujeres sean conscientes de las ventajas que puede traer su educación y aprendizaje y mostrar que las ventajas superan los eventuales riesgos.

Cómo construir puentes urbano-rurales

El desafío: Entre las mujeres de zonas rurales y las de zonas urbanas hay diferencias, a pesar de que unas y otras enfrentan dificultades en el acceso a la educación y al trabajo. Las mujeres del campo sufren más por la falta de infraestructura, pero también porque las expectativas hacia los roles que tradicionalmente cumplen cambian más lentamente que en la ciudad. Lamentablemente, esto también da lugar a estereotipos negativos sobre las mujeres rurales en general, que subestiman el conocimiento que poseen, producen y gestionan.

Herramienta: Sesiones de intercambio de conocimientos

¿De qué se trata? Se plantea que las instituciones educativas con programas de AEA logren acuerdos con escuelas de áreas urbanas y rurales, para que las participantes compartan los conocimientos adquiridos durante los programas de AEA, con el fin de abordar ciertos estereotipos. También puede ayudar a las mujeres rurales a aumentar su autoestima, desarrollar habilidades en mercadeo, publicidad e intercambio y difusión de conocimientos, mejorar la reputación del aprendizaje y educación de jóvenes y adultos entre las comunidades y construir puentes entre el mundo urbano y el rural. Evaluar los cursos que se brindan a mujeres jóvenes y adultas también es una posibilidad que las instituciones educativas pueden considerar como un espacio de intercambio de conocimientos.

¿Quiénes y cuándo? Los asistentes, hombres y mujeres, hacia el final de un curso.

¿Qué se necesita? Una escuela o un grupo de jóvenes de una comunidad urbana o rural. También pueden crearse asociaciones con universidades o centros educativos similares en otras comunidades o regiones.

Duración estimada: un par de días de preparación y un día de formación.

¿Cómo hacerlo?

1. Organice un encuentro al que asistan mujeres de sectores rurales y urbanos como una actividad que haga parte del plan de estudios, idealmente al final de un programa de formación.

2. Como parte de la reflexión, pida a las participantes dialogar y exponer su punto de vista sobre los conocimientos y habilidades que pudieron desarrollar. ¿Qué es lo más importante para ellas? ¿Cuáles han sido las lecciones aprendidas? ¿Qué parte del curso fue más desafiante y qué hicieron para superar los retos? ¿Qué les gustaría compartir con la generación más joven, por ejemplo, con un grupo de jóvenes estudiantes?

3. Dedique una parte de la jornada -entre quince y treinta minutos- a un proceso de construcción colaborativa. Discutan cómo las participantes estructurarían una sesión de aprendizaje para un determinado público (por ejemplo, dirigida a una clase de niños de doce años o a una clase de estudiantes universitarios o gestionada en otro centro de AEA en un área urbana o rural). ¿Qué contenidos de AEA serían esenciales en un curso? ¿Cómo se podría hacer que los contenidos sean más accesibles?

4. Desarrolle la sesión con las participantes según los contenidos de aprendizaje que han sugerido. No olvide dejar tiempo y espacio al final de la sesión para que la audiencia haga preguntas. Recuerde: La idea no es que las participantes de esta actividad se conviertan en profesoras, sino que desarrollen un proceso de acción-reflexión-acción que haga que el aprendizaje cuestione modelos tradicionales basados en la autoridad del docente.

5. Finalmente, organice una jornada de formación con los contenidos propuestos en los pasos anteriores, dirigida hacia las participantes de una organización con la que ha establecido un acuerdo (puede ser una escuela, una universidad), y también dirigida a otro grupo de mujeres en otro centro de AEA. La sesión también puede ser en línea.

Las reflexiones de Paulo Freire sobre la educación bancaria cuestionan el modelo educativo imperante. En obras como *Pedagogía del Oprimido* (1969), Freire describe este modelo como aquel que concibe que el profesor es el sujeto que conoce, habla, e ilumina a los estudiantes, considerados como objetos pasivos que solo escuchan, asimilan y reciben sin actuar realmente. Por el contrario, las sesiones de construcción e intercambio de conocimientos tornan democrático el proceso de aprendizaje y ponen al estudiante en el lugar del docente, y viceversa.

Aprendizaje digital

El desafío: Vivimos en una era digital y muchas mujeres que participan en los programas de AEA utilizan teléfonos inteligentes, tabletas y otros dispositivos digitales en su vida cotidiana; debido a que persiste la brecha digital, mientras algunas mujeres son “nativas digitales”, otras no están familiarizadas con el uso de estos dispositivos, a menudo debido a la falta de recursos. Especialmente en tiempos de COVID-19, que ha implicado restricciones de movilización y distanciamiento social, el aprendizaje digital puede ser una buena alternativa para brindar oportunidades de aprendizaje, tanto para mujeres como para hombres. Muchos programas de AEA ya están desarrollando capacitaciones en línea, lo que ha requerido tiempo para adaptar contenidos y formatos. Lastimosamente, sin embargo, el acceso a este tipo de educación es desigual por falta de equipos, conectividad e incluso conocimientos.

Las ventajas que pueden presentar plataformas educativas en Internet son, por ejemplo, que el estudiante puede interactuar y que dispone de plazos más largos para cumplir tareas o que puede diferir el horario para acceder a las clases. El Internet como recurso va más allá del uso de redes sociales, pues ofrece posibilidades variadas de aprendizaje, dignas de ser exploradas.

Herramienta: Podcast

¿De qué se trata? Esta herramienta permite a los participantes de un programa de AEA acceder a contenidos educativos en formato de audio, de manera que escuchen los módulos y otro material de un curso determinado. También se puede utilizar para crear una comunidad de práctica, en la que se integren antiguos y nuevos estudiantes.

Las comunidades de práctica son grupos de personas que tienen como objetivo desarrollar un conocimiento, compartiendo aprendizajes basados en la reflexión sobre sus propias experiencias. La interacción continua de estas comunidades fortalece sus relaciones.

¿Quiénes y cuándo? Depende de cómo se desea utilizar el podcast; el grupo objetivo puede estar conformado por estudiantes actuales, así como pertenecientes a otras ediciones de un curso.

¿Qué se necesita? Independientemente del objetivo de aprendizaje, una grabadora de voz o un teléfono pueden ser suficientes para producir un podcast simple; se recomienda también una plataforma para su difusión. Para enriquecer los contenidos, invite a expertos con quienes se discutan ciertos temas. Las tertulias y diálogos como herramienta para evaluar los aprendizajes pueden ser adaptados a un podcast.

Duración estimada: de tres a cinco horas

¿Cómo hacerlo?

1. Revise su plan de estudios de AEA y elija un tema adecuado para un podcast. Se pueden elegir otros tópicos con un enfoque de género, interculturalidad o discapacidades, para fortalecer competencias y conocimientos. Tenga en cuenta que un podcast no permite interactuar directamente con la audiencia, y que se trata de un formato exclusivamente en audio.
2. Prepare el guion. La secuencia y orden de los contenidos puede desarrollarse en viñetas o párrafos cortos, lo que facilita su narración. Intente terminar cada episodio con preguntas abiertas para el oyente. En la planificación del podcast, lea el texto en voz alta y vea cuánto tiempo le toma. Se sugiere que no exceda los diez minutos. Divida el podcast en varios episodios si busca mayor profundidad. Puede encontrar varios ejemplos de podcast con contenido educativo en Internet.
3. Grabe el podcast. Asegúrese de estar en un entorno silencioso y utilice un buen micrófono. Puede maximizar la calidad del audio mediante el uso de equipos de grabación. Después de grabar, asegúrese de que el sonido sea bueno y de que el contenido sea fácil de entender.
4. Comparta el podcast con su grupo objetivo. Utilice WhatsApp o Telegram. Llegue a más personas y permita el acceso a nuevos y antiguos y episodios a través de una plataforma de podcast como Soundcloud.

Ideas adicionales: Es posible que desee hacer un podcast de vez en cuando, o comenzar una serie completa. (¿Por qué no sobre el tema de las mujeres y el AEA?) También puede realizar una serie de programas de radio en su región, junto con otras instituciones educativas o actores relacionados a la educación.

Anuncie sus cursos. ¿Cómo llegar a las mujeres hablando de sus necesidades y su motivación?

El desafío: Una de las formas más básicas para difundir información es la publicidad de boca en boca. Si bien este formato es el de menor costo, también tiene algunas desventajas, pues se propaga muy lentamente y la audiencia suele ser limitada. También es muy difícil de controlar y podría tener el efecto contrario: ¿Qué pasa si alguien solo comparte las experiencias negativas que tuvo con un determinado curso?

Herramienta: Publicidad casera

¿De qué se trata? La herramienta plantea que cuando la publicidad de los programas de AEA apela a las necesidades de las estudiantes potenciales, ellas se sienten más motivadas para participar en cursos o talleres. La herramienta puede integrarse como parte de una estrategia de mercadeo.

Luego de una explicación teórica y algunos ejemplos prácticos respecto a lo que es la publicidad, solicite que se creen anuncios y mensajes empleando distintos símbolos como recurso. También se puede sugerir que generen mensajes publicitarios en espacios públicos a través de grafitis, o que los produzcan tras una investigación con quienes serían los usuarios potenciales.

¿Quiénes y cuándo? Mujeres que ya están participando en cursos de AEA.

¿Qué se necesita? Carteleras, bolígrafo.

Duración estimada: un día

¿Cómo hacerlo?

1. Comience con una reflexión sobre las necesidades que tienen las participantes para tomar parte en un programa de AEA y alguno de sus cursos. Realice las siguientes preguntas: ¿Qué te motiva a participar en un curso de AEA? ¿Qué te gusta del curso? ¿Qué temas te resultan más interesantes y útiles? Resuma los resultados en un cartel o pizarra. Discuta las respuestas a las preguntas y ríquelas y anime la reflexión.

2. Después de la discusión, inicie una lluvia de ideas sobre cómo estos puntos también pueden ser



importantes para futuras estudiantes (las mujeres son el grupo objetivo del anuncio). No olvide que el grupo objetivo puede estar formado por mujeres diversas, con diferentes antecedentes sociales y experiencias, y que pueden tener necesidades especiales. ¿Qué dirían las alumnas actuales a futuras alumnas potenciales para convencerlas de participar?

3. Discuta cómo se podrían visualizar los argumentos principales en un póster u otra pieza publicitaria que promocione un curso de AEA dirigido a mujeres.

4. Pida a quienes participan que conciban un cartel publicitario, un video, o un jingle de audio. Es importante que exista tiempo suficiente para pensar en la composición del cartel, los colores, las imágenes, el texto o un escenario si se trata de un videoclip ... y que preparen un primer borrador.

Otra opción: Pida a las estudiantes que analicen de qué modo la publicidad crea estereotipos sexistas alrededor de las mujeres. Solicite a las estudiantes que produzcan un noticiero o un mensaje publicitario que contrarreste esos modelos.

5. A partir del primer borrador, pregunte sobre los recursos necesarios para crear el póster o el clip de manera más profesional. Reúna el material y dé tiempo para crearlos.

6. Con el consentimiento respectivo, puede utilizar los carteles o videoclips para una publicidad relacionada a un programa de AEA, por ejemplo, en el contexto de una campaña, para la cual para la cual se idee un nombre creativo.



Evite la deserción

El desafío: Muchos actores que ofrecen programas de AEA saben por experiencia que los estudiantes, especialmente jóvenes, abandonan los cursos antes de concluirlos. En el caso de las mujeres, como se ha visto, esto puede deberse a que se casan o asumen otras responsabilidades en la familia, pues han encontrado alguna actividad generadora de ingresos que no les permite compaginarla con el curso de AEA; también puede ocurrir que pierden interés o motivación en seguir el curso, ya sea porque el contenido o el estilo de formación no les interesa ni les resulta útil.

Herramienta: Hermanas mayores

¿De qué se trata? Se trata de un grupo de exalumnas o profesionales que, como mentoras, guían a estudiantes más jóvenes; para ello, desarrollan una relación de confianza, se mantienen en estrecho contacto con las estudiantes que inician su formación y ayudan a las más jóvenes a superar las barreras para continuar con su ruta de aprendizaje. Cuando las alumnas terminan un curso, se convierten a su vez en las hermanas mayores de nuevos y nuevas estudiantes. Es posible que la herramienta no solo ayude a prevenir la deserción escolar, sino que también promueva la solidaridad entre personas de diferentes orígenes y de diferentes edades, a través de un intercambio y un entorno de aprendizaje seguro y de apoyo.

Otra opción: Se puede desarrollar alternativamente un modelo de trabajo entre pares (“peer-to-peer”), que permite que haya acompañamiento entre alumnas de un mismo nivel.

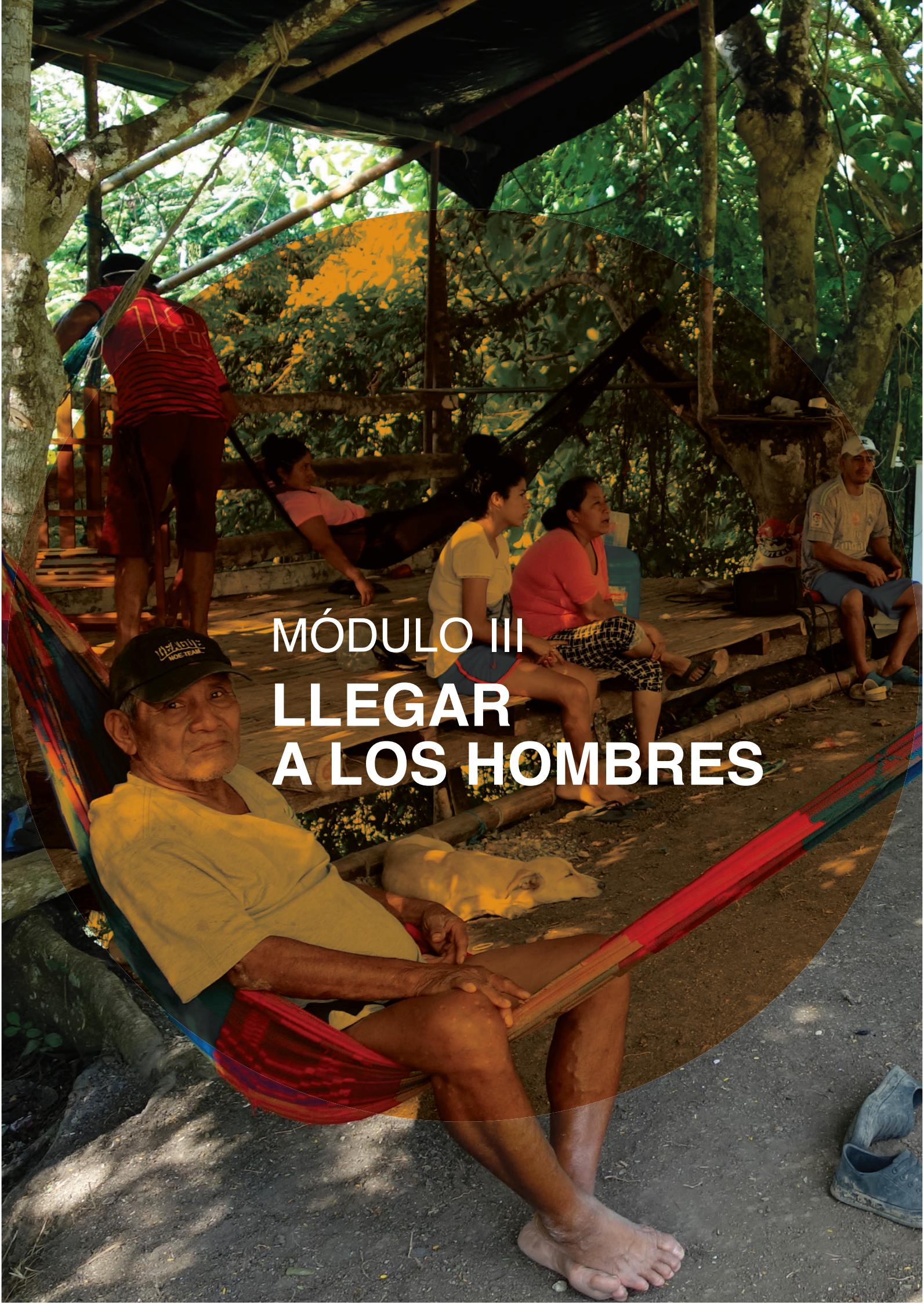
¿Quiénes y cuándo? Especialmente destinado para estudiantes actuales y de períodos anteriores que

desean convertirse en hermanas mayores después de finalizar su programa.

¿Qué se necesita? Mujeres dispuestas a asumir el papel de una hermana mayor.

¿Cómo hacerlo?

1. Invite a participar en el programa Hermanas mayores a estudiantes o profesionales de promociones anteriores o de más edad. Motive a que antiguas estudiantes se involucren en el proyecto mediante incentivos; por ejemplo, unirse a cursos gratuitos, realizar encuentros y actividades de intercambio, certificar horas de voluntariado, etc.
2. Diseñe un módulo de formación relacionado a entender las razones por las que las mujeres, y en particular las jóvenes, abandonan las clases, que incluya la identificación de alertas tempranas de deserción escolar (responsabilidades familiares, falta de atención en clase, motivación insuficiente, etc.). El módulo también podría incluir elementos de comunicación empática y fortalecimientos de la confianza en sí mismas, así como habilidades de liderazgo; se trata de un conjunto de habilidades sociales adicionales, que también pueden hacer que el programa sea atractivo para las estudiantes.
3. Junte a las “hermanas”. Idealmente, cada alumna se empareja con una hermana mayor. Las hermanas grandes pueden reunirse directamente con sus pequeñas hermanas o mantenerse en contacto por teléfono o mensajes.
4. Acompáñe el proceso. Organice rondas o encuentros con las hermanas mayores, así como reuniones entre las hermanas mayores y menores para dar retroalimentación y recomendaciones que permitan mejorar el programa.



MÓDULO III LLEGAR A LOS HOMBRES



Desafíos que aborda este módulo

La mayoría de los beneficiarios de los cursos de AEA son mujeres, lo que podría dar al público masculino la impresión de que se trata de una actividad específicamente femenina. En consecuencia, a las instituciones interesadas en promover el aprendizaje y la educación para jóvenes y adultos les puede resultar difícil motivar la participación masculina.

Muchos programas de AEA están encaminados directamente para las mujeres, a través de cursos adaptados a los intereses y necesidades de ellas. Especialmente en el caso de cursos que enseñan habilidades prácticas –por ejemplo, que los participantes pongan en marcha un negocio-, las actividades propuestas son percibidas como típicamente femeninas: nos referimos a repostería, cocina y catering, decoración, costura, trabajo con plantas locales para la fabricación de aceites, jabones y accesorios como cestas, etc. Por otro lado, muchos cursos suelen tener un componente de alfabetización, lo que se considera como algo a

lo que necesitan aproximarse de modo particular las mujeres. Lastimosamente y debido a prejuicios, ciertos empleadores de distintos países parecen tener una mala impresión de candidatos que hayan recibido educación en cursos para jóvenes y adultos. Debido a que AEA se percibe como una “actividad de mujeres”, los candidatos a puestos de trabajo graduados en AEA fueron percibidos como menos calificados que otros con titulación en otros sistemas.

Finalmente, hay ciertas evidencias de que los hombres parecen no querer pasar su tiempo libre en un aula. El hecho de que, en general, los hombres disfruten de mayores opciones para emplear su día fuera del horario laboral también se traduce en más oportunidades y espacios, en comparación con las mujeres. Al mismo tiempo, debido a las expectativas de la sociedad hacia su género, los hombres deben centrarse en llevar el pan a la mesa mediante un trabajo remunerado; los programas de AEA, ya que no generan ingresos inmediatos, no se consideran como una actividad lucrativa y, con eso, no son tan apetecidos por usuarios masculinos.

Cómo no reducir el AEA a una herramienta femenina

El desafío: Debido a las dificultades educativas y laborales que en varios países atraviesan las mujeres, el AEA se ha enmarcado como una actividad para mujeres, por lo menos en el plano de las declaraciones. Debido a que la alfabetización está asociada la noción de educación para jóvenes y adultos, y dado que la mayoría de las ofertas de AEA están vinculadas a posibles usuarias (especialmente en áreas rurales), el campo del aprendizaje y la educación parece haberse “feminizado”, al menos en el campo discursivo.

Herramienta: Aprenda de las experiencias positivas de los hombres

¿De qué se trata? Esta herramienta utiliza componentes de investigación apreciativa para evaluar las experiencias positivas de aprendizaje que varios estudiantes hayan vivido, para compartirlas con futuros alumnos.



¿Quiénes y cuándo? Personas que hayan participado o estén participando en cursos de AEA, incluidas mujeres, familias y comunidades en general para visibilizar los beneficios del AEA.

¿Qué se necesita? Cartulina o pizarra, marcador para escribir.

Duración estimada: sesenta minutos

¿Cómo hacerlo?

1. Dé la bienvenida a los participantes a la reunión y dígales que el enfoque de hoy se centra en la evaluación de sus experiencias positivas con el programa AEA en el que participan.
2. Pida a los participantes que piensen en las experiencias buenas, así como en los impactos positivos que el programa haya tenido en sus vidas, sus familias y comunidades. Forme parejas de trabajo y pídale que comparten su historia personal. Asegúrese de que todos los participantes se sientan confiados al expresarse.
3. Pida a los participantes que compartan un resumen de las historias narradas en las parejas y regístrelas en la cartulina o pizarra. Los participantes no están obligados a hablar en público.
4. Forme grupos de cuatro personas. Pídale que identifiquen problemas, lecciones aprendidas y buenas prácticas en las historias que se compartieron y que pueden ayudar a convencer a otros a participar en los programas, especialmente a los hombres. Pida a los grupos que compartan los resultados de sus discusiones en el plenario.
5. Junto con todos los participantes, piense en las formas en que se pueden utilizar estos argumentos para atraer a más hombres a las clases.

Ideas adicionales: Si una de las historias compartidas es particularmente atractiva para usted, solicite el permiso de la persona para utilizarla como una historia de éxito con fines publicitarios. También puede utilizar estos testimonios para obtener auspicios. Además puede trabajar para que esta herramienta incluya a la familia o a la comunidad; pregunte directamente a los miembros de la familia cómo se beneficiaron de la experiencia AEA del alumno.



Motivación para la participación masculina

El desafío: Si bien muchos hombres parecen entender que las mujeres pueden beneficiarse de los programas de AEA de diversas maneras, no ven, para sí mismos, el valor agregado de experiencias de esta índole. Entre las razones está que, al parecer, perciben la experiencia educativa para jóvenes y adultos como algo que no vale la pena y que no es lo suficientemente “gratificante”.

Herramienta: Aprendizaje de la búsqueda del tesoro

¿De qué se trata? Combinar diversión y aprendizaje puede ser un buen método. Utilice este principio y conciba un programa de aprendizaje siguiendo una lógica de búsqueda del tesoro, es decir, con varios módulos cortos y recompensas después de completar cada uno.

¿Quiénes y cuándo?

Alumnos y alumnas inscritas en un curso.

¿Qué se necesita? Un programa de aprendizaje con varios módulos y una tarjeta de sellos o certificado para validar los módulos aprobados.

Duración estimada: depende del curso.

¿Cómo hacerlo?

1. Cree un programa de aprendizaje con diferentes módulos. Diseñe una tarjeta en la que puedan estamparse sellos o un sistema de certificado que sea atractivo y gratificante. La tarjeta de sellos también puede ser una aplicación para el teléfono celular. Explique a los alumnos cómo funciona el sistema de recompensas. Debería haber anonimato pero puede optar, junto con sus alumnos, por compartir el nombre del alumno mejor y más rápido después de cada módulo.

2. Otorgue premios por completar cada fase o unidad. Alternativamente, sellar las tarjetas de todos los participantes sin excepción.

3. Puede recompensar a los tres mejores y más rápidos estudiantes en la graduación al final de todo el programa.

¿Cómo adaptar sus cursos AEA para hombres?

El desafío: Esta herramienta busca recolectar todos los aportes creativos que permitan lograr un significativo incremento de participantes hombres en los programas de AEA.

Herramienta: Hackathon

Hackathon es una combinación de “hack” y “marathon”. Hack significa solución experimental y creativa; marathon, la duración del evento. El hackathon tiene su origen en la ingeniería de software y hardware, pero el concepto ahora también se aplica con éxito en otras industrias para desarrollar soluciones innovadoras.

Un hackathon dura entre 24 y 48 horas y está dedicado a un tema o reto específico. Los participantes trabajan en pequeños grupos en un entorno único que fomenta el pensamiento creativo.

<https://www.lead-innovation.com/es/blog/que-es-un-hackathon>

¿De qué se trata? La herramienta es una forma de utilizar la inteligencia colectiva para resolver el desafío de la participación. Se trata de una actividad colaborativa de corta duración, en la que hombres y mujeres pueden unirse para resolver algún desafío en particular, por ejemplo, la cuestión de cómo aumentar la participación masculina en los programas de AEA o cómo mejorar la igualdad de género en sus comunidades, en una competición amistosa.

¿Quiénes y cuándo? Alumnos, mujeres y hombres, comunidades, con la participación de docentes y miembros del personal de los centros de aprendizaje. Puede organizarse física o virtualmente.

¿Qué se necesita? Un facilitador familiarizado con la organización de eventos de esta índole, un lugar lo suficientemente grande para la cantidad de participantes inscritos, que fomente la creatividad y el intercambio; bolígrafos y papel de colores para todos los participantes; refrigerios; conexión a Internet más o menos estable, para que los participantes investiguen en línea; un premio (o varios premios más pequeños) para el equipo ganador.

Duración estimada: depende del número de personas inscritas en la actividad, pero al menos se requiere un día

¿Cómo hacerlo?

1. Invite a los participantes. Puede invitar tanto a hombres como a mujeres. Si desea que se trate de un evento presencial, busque un lugar suficientemente amplio. Organícese para descansos y refrigerios.

2. Al comienzo de la reunión, presente el desafío en el que usted y los participantes trabajarán, por ejemplo: ¿Cómo aumentar la participación de los hombres en los cursos de AEA? ¿Cómo mejorar la igualdad de género en sus comunidades?. Señale que busca todo tipo de soluciones; pueden ubicarse en el campo técnico, en el de la comunicación, en lo relativo a los hábitos cotidianos, en la forma de criar a los niños, en el diseño de mensajes concretos. Además, enfatice en que es difícil resolver este desafío por completo al final del *hackathon*, pero insista en que un concepto trabajado a profundidad puede ser la base de un gran proyecto. Puede anunciar un monto simbólico a pagar por la mejor idea. También puede presentar varios concursos más pequeños con premios según distintos criterios (la solución más innovadora, la más económica, la más rápida en implementarse, la más práctica, etc.).

3. Pida a los participantes que formen equipos de tres a cuatro participantes. Deles un tiempo fijo (por ejemplo, tres horas). Cada grupo debe ajustarse a ese plazo para encontrar una solución creativa para el problema, que debe presentarse en un cartel que incluya información sobre: los destinatarios, el presupuesto, los recursos adicionales, el cronograma y una descripción paso a paso de cómo implementar la idea.

4. Solicite que cada grupo presente su idea. Que todos los participantes voten por la que juzguen la mejor propuesta, siempre que no sea la de su propio grupo. Cuente los votos y corone al ganador.

Ideas adicionales: Puede incluir sesiones breves de formación sobre igualdad de género, derechos humanos, papel de los hombres y de las mujeres en la sociedad, etc. en el *hackathon*, a las que los participantes pueden unirse a lo largo de la jornada para profundizar sus conocimientos sobre estos temas.



MÓDULO IV
SOSTENIBILIDAD





Desafíos que aborda este módulo

En el campo de la educación para personas jóvenes y adultas, con la noción de sostenibilidad ha de entenderse a un aprendizaje que perdure a lo largo del tiempo.

Este es un aspecto importante en varios niveles. En primer lugar, las instituciones involucradas en la educación para jóvenes y adultos en los diferentes países consideran importante ofrecer oportunidades de aprendizaje sostenible; se constituye en un desafío que el alumnado se adueñe de la idea del aprendizaje como una tarea permanente que se da a lo largo y ancho de la vida. En diversas latitudes ha podido detectarse el problema de que muchos participantes, incluidas las mujeres, asisten a pocas clases o no regresan para más programas o capacitaciones avanzadas cuando se gradúan del curso. Sin embargo, dependiendo de la naturaleza y el contenido de las clases ofertadas, las instituciones organizadoras de AEA afirman que los cursos de seguimiento serían importantes para

que las mujeres puedan seguir las tendencias más recientes o los cambios legislativos, así como para aprender nuevas habilidades.

Por otra parte, contar con docentes calificados es de gran importancia para un entorno de aprendizaje sustentable; no obstante, lastimosamente varias instituciones involucradas relatan que no siempre es fácil encontrar personal idóneo cuando se trabaja en AEA, y en el caso de que esto ocurra, a menudo los docentes contratados se van más temprano que tarde, debido, entre otras causas, a los bajos salarios y al trabajo a tiempo parcial, lo que se combina con la situación más bien inestable de los trabajadores autónomos en el sector de la educación para jóvenes y adultos.. Este déficit impide que se satisfagan plenamente las necesidades de AEA expresadas por las comunidades. Para algunos, incluso el trabajo diario se vuelve un desafío debido a la fluctuación y a la falta de personal.

Hacia el objetivo del aprendizaje permanente

El desafío: Si bien en distintas latitudes existe la tendencia a asociar la educación para adultos y jóvenes con un aprendizaje permanente que subsiste a lo largo y ancho de la vida, esta tesis se convierte más bien en un ideal y, en esa medida, implica un gran reto. No ha sido una tarea sencilla lograr plasmar en la práctica este objetivo a través de la ejecución de diferentes programas. Como se ha dicho, muchos estudiantes no regresan para recibir capacitación adicional o avanzada después de graduarse.

Herramienta: AEA como acompañante permanente.

¿De qué se trata? La herramienta comparte ideas para actividades que abordan la cuestión de cómo reforzar la lealtad del alumnado de cursos de AEA.

¿Cuándo y con quién? Se trata de un proceso continuo que involucra al alumnado y que debe llevarse a cabo de forma regular.

¿Qué se necesita? Una lista actualizada del alumnado y métodos sistemáticos de comunicación.

Duración estimada: dependiendo de la actividad, desde treinta minutos hasta un día.

¿Cómo hacerlo?

1. Implemente sesiones de actualización después de seis meses de concluido un curso, en las cuales el alumnado puede renovar los conocimientos del programa al que han asistido, intercambiar experiencias con sus antiguos compañeros y compañeras y recibir actualizaciones sobre las últimas tendencias en el campo. También se pueden utilizar estas reuniones para anunciar nuevos programas o capacitaciones avanzadas.

2. Organice reuniones anuales, festivales o talleres entre exalumnos y alumnos, mediante los cuales fomentan la construcción de relaciones entre usted y sus alumnos y entre alumnos actuales y anteriores, lo que puede motivar a estos últimos una nueva inscripción. Preste especial atención en la convocatoria a mujeres.

3. Cree un grupo oficial para los antiguos estudiantes, al que solo accedan aquellos que hayan completado cursos. Los egresados tendrán acceso a incentivos específicos que se les brindan exclusivamente a ellos,

para que vean la ventaja de convertirse en miembros, como cursos gratuitos o descuentos. Se puede etiquetar a participantes distinguidos en las páginas de las redes sociales de las instituciones de AEA.

4. Difunda información periódica entre los participantes, que les permita no solo informarse, sino también referirse a los problemas que enfrentaron durante la capacitación, sea a través de boletines informativos por correo electrónico o mensajería en teléfonos celulares. El objetivo es que alumnos y exalumnos se sientan siempre convocados, escuchados y acompañados. Diríjase con énfasis a alumnas y exalumnas.

Es bueno mantener bancos de datos de alumnos y exalumnos, con información de contactos y direcciones actualizadas. Puede pensarse también en ayudar a los egresados de educación para jóvenes y adultos a conseguir trabajo a través de la creación de bolsas de empleo, así como mediante avisos clasificados publicados en las páginas de las redes sociales de la institución involucrada.

5. Haga que los folletos, las Cajas de herramientas y las pautas de trabajo sean de fácil acceso en su sitio web o en las páginas de redes sociales institucionales, para que el contenido de los cursos en línea sea siempre accesible. Asegúrese periódicamente de que estos documentos están al día. Informe a los alumnos sobre las actualizaciones y recuérdelos dónde encontrarlas. Es importante mantener un flujo de comunicación entre la organización y el alumnado.

6. Organice cuestionarios para antiguos alumnos sobre los contenidos de sus cursos para que mantengan actualizados sus conocimientos. Puede insertar nuevo material cada vez, para que los alumnos se den cuenta de que hay mucho más por aprender. Será clave motivar a los estudiantes, hombres y mujeres, a buscar un curso adicional o formación avanzada.

Procure usar un lenguaje empático y assertivo. Trate de transmitir la idea de que todas las personas, más allá de su profesión u oficio, necesitan renovar conocimientos. Así, el jardinero, el albañil, la enfermera, la repostera, todos aprendemos constantemente. Motívelos en la idea de que aprender más no solo beneficia a alguien en particular, sino a toda la comunidad.



Haga que el criterio de género funcione dentro de su organización

El desafío: Muchas instituciones involucradas en AEA desarrollan políticas de género a través de documentos que pueden brindar ayuda para integrar estratégicamente y a largo plazo el criterio de género en la programación y ejecución de actividades. Sin embargo, estos documentos no siempre se aplican en la práctica. Por otra parte, algunas instituciones refieren no sentirse seguras de por dónde empezar.

Herramienta: Plan de trabajo en género

¿De qué se trata? La herramienta ayuda a evaluar con rapidez cómo se utiliza el criterio de género dentro de la organización.

¿Cuándo y con quién? Los miembros de la organización, en cualquier momento, al final del año o en la fase de planificación del nuevo año.

¿Qué se necesita? Un cuestionario que permita un diagnóstico, una pizarra o cartelera y bolígrafo

Duración estimada: un día. Luego de tres meses, reflexión.

¿Cómo hacerlo?

1. Aquí le proponemos un cuestionario breve que servirá para evaluar si el ideal de equidad de género se hace presente durante la planificación, evaluación y ejecución de programas.

- A. ¿Se ha pensado en las mujeres como receptoras específicas de programas de AEA?
- B. En la Caja de herramientas, ¿se abordan problemas específicos de las mujeres?
- C. ¿Se recurre a oraciones en la que se usen artículos y pronombres femeninos?
- D. ¿Existen contenidos planificados que permiten hablar de temas como la diferencia en el cumplimiento de obligaciones del hogar y uso del tiempo libre?
- E. ¿Se han contemplado actividades que involucran a niñas y adolescentes?

2. Reúnase con los participantes y llenen el cuestionario. Reflexionen sobre sus respuestas.
3. Transfiera la pregunta a la que su respuesta es “no” a la pizarra. Haga una lluvia de ideas sobre por qué se respondió así. ¿Qué necesitaría su organización para convertir este “no” en un “sí”?
4. Identifiquen pasos concretos con actividades específicas, hitos, responsabilidades, recursos y plazos para convertir al menos un “no” en “sí”. No olvide que, donde se respondió afirmativamente, quiere conservar el “sí” en su lugar.
5. Vuelva a esta matriz después de tres meses y reflexione sobre su trabajo. Si es necesario, haga adaptaciones.

Lenguaje sensible al género

El desafío: Para aumentar el impacto de los programas de educación para jóvenes y adultos en la igualdad de género, algunos docentes y organizaciones han creado planes de estudio con un lenguaje inclusivo. Debido a que el lenguaje refleja las normas sociales, pero al mismo tiempo puede alterarlas en el uso, es una herramienta poderosa que puede usarse para promover la igualdad de género.

Herramienta: Generar el currículo

¿De qué se trata? La herramienta trata sobre el lenguaje inclusivo en general y el lenguaje sensible al género en particular, que pueden introducirse en los planes de estudio.

¿Cuándo y con quién? En cualquier momento, con los miembros de la organización, incluidos los docentes autónomos y otro personal externo.

¿Qué se necesita? El plan de estudios y material del curso

Duración estimada: según el número y la longitud de los documentos

¿Cómo hacerlo?

1. Eche un vistazo a estos ejemplos de lenguaje inclusivo: en lugar de decir LOS trabajadores, puede decir “el personal”; en lugar de decir LOS profesores, puede decir “el personal docente”; en lugar de decir LOS coordinadores, puede decir “la coordinación”.

2. A continuación, discuta con los miembros de su organización: sus documentos, currículos, su sitio Web y publicidad, ¿utilizan un lenguaje inclusivo que va más allá del genérico masculino? ¿No solo se mencionan claramente a los hombres y las mujeres, sino también a las personas jóvenes y mayores y a las personas con discapacidad? ¿Se incluye también aquí a las diversidades sexuales? La gente con la que usted trabaja, ¿se sentiría incluida y representada cuando acceda a la información que usted le proporciona?

3. Reelabore. Comience incluyendo lenguaje sensible al género en documentos que se distribuyen a personas con quienes trabaja su organización. Pueden ser carteles, folletos, volantes, sitio Web, informes, etc.



Ideas adicionales: Invite a una reflexión sobre las formas en que se comunican oralmente en clases o reuniones. Discuta el tema del lenguaje inclusivo con sus estudiantes.

Recuerde principios clave relacionados con el lenguaje:

1. Reflexione sobre los estereotipos. ¿Usa frases como “Lloras como una nena” o “Pareces mujer” para insultar o desacreditar? ¿Por qué?
2. Cuando hable para un público amplio, evite la omisión y la invisibilidad de mujeres, niños y niñas, personas trans, personas con discapacidades, adultos mayores.
3. Sea respetuoso. No trate a otras personas buscando hacerlas sentir subordinadas.

Cómo conservar y calificar a docentes

El desafío: Las instituciones involucradas en AEA perciben como difícil encontrar y mantener personal calificado, también en el sentido de la apertura ante la equidad de género.

Herramienta: Certificación para docentes

¿De qué se trata? Se trata de una idea para evitar la salida de docentes calificados, al tiempo que los capacita en enfoques de género. La formación se lleva a cabo durante un período de varios meses. El certificado solo se adquiere después de completar todos los módulos.

¿Cuándo y con quién? Docentes, formadores y voluntarios y voluntarias. Se puede empezar en cualquier momento.

¿Qué se necesita? Un plan de estudios de formación.

Duración estimada: debe ser un curso continuo de entre varios meses hasta un año de duración.

¿Cómo hacerlo?

1. Desarrolle un plan de estudios que permita calificar a su personal como sensible a la problemática de género. Piense en involucrar a otros centros de aprendizaje en otras comunidades o regiones. Planifique actividades que sus instructores pueden encontrar interesantes en un programa de este tipo, además del contenido, por ejemplo: viajar a una ciudad cercana, recibir cursos en línea con alumnos de otros países, poder ser alojados en otra región en compañía de su familia, etc. Asegúrese de que la parte más atractiva llegue al final del curso. Puede pedir directamente a los miembros de su personal que describan su idea de una formación perfecta.

2. Comuníquese con los miembros del personal sobre la capacitación y la certificación. Para ello, tome contacto con organizaciones feministas o de desarrollo y promoción de la mujer interesadas en dictar seminarios. Inicie el entrenamiento.

A continuación, se ejemplifican los posibles contenidos que podrían tener cursos de esta índole:

Primer tema del currículo: Conocimientos específicos de género.

1. Teorías y conceptos de género, transversalización de género y lenguaje sensible.
2. Impactos sociales que la inequidad de género y la violencia contra la mujer tiene en el día a día en los países de la región.
3. Marcos legales en materia de igualdad de género en el contexto nacional e internacional.

Segundo tema del currículo: Enseñanza sensible al género

Usted puede diseñar un plan de estudios completo, con al menos cuatro módulos, que se plantea como objetivo final el que los participantes hayan adquirido conciencia sobre la problemática del género en el campo de AEA.

1. El enfoque de género, la educación, y la prevención del abuso y acoso sexual, embarazo adolescente, menor acceso de niñas, adolescentes y mujeres a la educación.
2. Materiales didácticos y sensibles al género en la forma y en el fondo. Hacia un plan de estudios de AEA con enfoque de género.
3. Diagnóstico participativo sobre los estudiantes de AEA y las problemáticas de género.
4. Estrategias para desafiar las ideas fijas y los prejuicios de los participantes sobre los roles de género.





Uso de nuevas tecnologías,

El desafío: Los docentes de AEA necesitan una capacitación continua, especialmente en lo que respecta al uso de la última tecnología en los distintos campos que enseñan. Parece haber una gran diferencia de calidad en materia de tecnología entre los docentes.

Herramienta: Un enfoque de conocimiento circular

¿De qué se trata? Esta herramienta puede ser útil si no posee todos los recursos que necesita para mantener a su personal actualizado con sus habilidades y conocimientos. Puede inspirarlos a crear una dinámica de aprendizaje interna.

¿Cuándo y con quién? Una herramienta para los docentes siempre que sientan la necesidad de aprender más habilidades. A través de la comunicación en línea, también puede extender el círculo a otros centros de aprendizaje en otras comunidades.

¿Qué se necesita? Un cuerpo docente motivado y dispuesto a compartir sus conocimientos y habilidades.

Duración estimada: dependiendo de los temas, pero en general, las sesiones de intercambio de conocimientos deben ser breves, pero eficientes.

¿Cómo hacerlo?

1. Cree grupos de aprendizaje con el criterio de que haya participación femenina. Identifique los conocimientos preexistentes y las necesidades en materia de adquisición de nuevas destrezas.
2. Determine si los conocimientos previos coinciden con alguna de las necesidades. Si es así, júntelos y entréguelos a los participantes que los posean, para preparar una sesión de intercambio.
3. Discuta con quienes participan qué tipo de saber puede ayudarlos a satisfacer sus necesidades. Identifique herramientas concretas que contribuyan a satisfacer carencias.
4. Pida a los y las docentes que elijan una de las herramientas, haga una búsqueda en línea y prepare una breve sesión de intercambio de conocimientos de diez minutos.



MÓDULO V INCIDENCIA



Desafíos que aborda este módulo

Cuando se han realizado consultas a actores involucrados en la gestión y organización de cursos y programas de AEA, por lo menos tres desafíos principales se han mencionado en relación a la planificación e implementación estratégica de programas y proyectos que establezcan un vínculo entre educación de adultos y perspectiva de género.

En primer lugar, en lo macro, muchas instituciones educativas, organizaciones y actores incluyen una perspectiva de género en su trabajo, aunque solo en el plano superficial. Como han afirmado en varias ocasiones distintos actores consultados, el género a menudo solo se tiene en cuenta en el papel, pero no se hace mucho en la práctica.

En segundo lugar, muchos tomadores de decisiones no parecen percibir este aspecto como una prioridad cuando se trata de AEA, si bien las organizaciones que impulsan la incorporación de un enfoque de género, no solo en proyectos o programas, sino también en políticas públicas, leyes y otros marcos relativos a AEA, pueden creer que están siendo escuchadas.

En tercer lugar, la igualdad de género no se ha alcanzado dentro de las propias organizaciones e instituciones. Por ejemplo, muchos puestos importantes están ocupados por hombres, y en la política, a pesar de la existencia de principios como el de la ley de cuotas para que mujeres y hombres sean nominados por igual, estos pueden ser violentados y olvidados.

La promoción comienza desde adentro

El desafío: Aunque muchos actores u organizaciones cuentan con políticas institucionales para incorporar el enfoque de género en su trabajo, no siempre se lo aplica en la práctica: frecuentemente quienes están en posiciones directivas no lo perciben como una prioridad. Se trate de organismos de gobierno, empresas, e incluso organizaciones de la sociedad civil o comunitarias, aún suelen ser hombres quienes ocupan puestos de poder, y no siempre ven el sentido de aplicar el enfoque de género en sus actividades.

Herramienta: ¡No eres demasiado pequeña!

¿De qué se trata? Se trata de una idea que ejerza impacto en la organización.

¿Cuándo y con quién? Los miembros de una organización, hombres y mujeres.

¿Qué se necesita? Colegas y aliados afines de su organización.

Duración estimada: actividad recurrente

¿Cómo hacerlo?

1. Identifique a los compañeros y compañeras de trabajo que pueden tener una motivación destacada para contribuir al logro de la equidad de género. Incluso puede proponer que haya un área específica que constituya el punto focal de género de su organización, y empezar por una reunión para intercambiar ideas. ¿Hay más personas que

ocupan posiciones directivas que quisieran unirse? No olvide que el género no es un tema exclusivo de mujeres y que puede (e incluso debe) incluir también a los hombres.

2. Organice, en coordinación con el punto focal de género de su organización, una reunión o una serie de reuniones breves, por ejemplo, durante las pausas para el café, según el tiempo que usted y sus colegas puedan dedicar al tema. Juntos, piensen en las siguientes preguntas: ¿Qué significa la igualdad de género para cada uno, cada una? ¿Cómo enfrenta la organización o institución el objetivo de lograr una mayor equidad de género? ¿Qué puede mejorarse y cómo? Piense en pequeños pasos que puedan conducir a los grandes objetivos y abórdelos uno por uno en su trabajo diario.

Las ideas pueden ser:

Comunicación:

- Use un lenguaje inclusivo y sensible al género cuando hable con sus colegas.
- Use un lenguaje inclusivo y sensible al género en su comunicación escrita (interna y externa).

En reuniones:

- Asegúrese de invitar siempre a hombres y mujeres a la reunión.
- Al comienzo, cuente el número de hombres y mujeres asistentes y regístrelo en el acta.
- Asegúrese de que todos y todas intervengan.

Capacitaciones

- Solicite capacitaciones en el campo de la equidad de género, interculturalidad, cultura de paz y otros temas que pueden complementar el enfoque.



Use la política de manera productiva

El desafío: Muchas organizaciones en casi todos los países y regiones aspiran a que el enfoque de género en el AEA sea más visible y transversal, especialmente en el ámbito macro, pero también en el campo de la sociedad civil. Sin embargo, aunque el enfoque de género puede contribuir a una mayor equidad, frecuentemente se lo descuida en el AEA, a pesar de que las mujeres suelen constituir la mayoría.

Herramienta: artículo de opinión

¿De qué se trata? La herramienta sugiere elaborar un artículo de opinión en la que se exprese la postura de los participantes con respecto al logro de la equidad, así como sobre las políticas públicas o los instrumentos internacionales relativos al derecho que tienen las mujeres a una vida digna. El objetivo es visibilizar el respaldo individual con el compromiso de la organización hacia el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género a través de la educación para jóvenes y adultos. La herramienta puede funcionar bien en organizaciones que ya promueven la incorporación del enfoque de género, y que están abiertas a que se sumen más miembros a este ejercicio.

¿Cuándo y con quién? El personal de organizaciones e instituciones que trabajan en AEA que estén dispuestas a recibir aportes constructivos de los miembros del personal.

¿Qué se necesita? Carteles, papeles, bolígrafos.

Tiempo estimado: uno a dos días

Cómo hacerlo:

1. Invite a nuevos miembros de su organización que estén interesados en fortalecer la equidad de género en el AEA. Idealmente, esto debería hacerse en coordinación con el punto focal de género de su organización si lo hay. Piense en la incorporación de las mujeres.

2. Comience evaluando si los programas de AEA en su institución o su país incorporan un enfoque de género. Léalos detenidamente y analice cómo se expresan en el trabajo diario. También puede analizar los marcos jurídicos internacionales y compararlos con la legislación nacional. Elija una temática, como por ejemplo la manera cómo se afronta la violencia contra



las mujeres, la ley de cuotas para la participación política de las mujeres o las leyes promulgadas para reconocer el trabajo no remunerado.

3. Promueva una discusión respecto a tal o cual política o estrategia relacionada a la equidad de género.

¿Cuenta con presupuesto y un marco institucional?

¿Qué va bien, qué se puede mejorar? ¿Hay alguna manera de llevar a la práctica una determinada disposición o normativa en su espacio laboral?

4. Tras el análisis de estadísticas o alguna noticia aparecida en los medios que dé cuenta de la urgencia del tema, plantea un hecho específico que considere particularmente importante relacionado con la equidad de género y sobre el que le gustaría detenerse. Profundice en la discusión de este tema.

5. Escriba el artículo de opinión en el que trate de formular alguna propuesta de mejoría. Busque escribir desde una perspectiva que proponga alternativas y soluciones.

1. Comience con la introducción: ¿Quién es usted, ¿cuál es el tema que aborda y cómo se refleja el tema en las políticas de equidad de género, la estrategia de su organización o las rutinas de trabajo diarias?

2. Posíóngase: ¿Por qué cree que este tema es particularmente importante?

3. Ofrezca su apoyo: ¿Cómo puede usted, como individuo y como parte de un grupo, apoyar a su organización para lograr avances relacionadas con la equidad de género?

6. Comparta el artículo de opinión con una persona de confianza, idealmente con alguien en una posición directiva o que tome decisiones. Asegúrese de que la persona entienda que usted está aquí para apoyar, no para obstaculizar o destruir.

El género en las relaciones públicas

Desafío: Incluir actividades sensibles con el enfoque de género no siempre es un área de la que se ocupan las instituciones que trabajan en AEA. En la planificación de actividades que tienen que ver con las relaciones públicas, es posible que aquellas destinadas a crear vínculos y desarrollar relaciones de confianza con socios u organizaciones no incluyan a las mujeres como expositoras o que su participación en paneles o coloquios sea casi nula, pues se trata de espacios tradicionalmente ocupados por los hombres.

Herramienta: Planificación de eventos sensibles al enfoque de género

¿De qué se trata? La herramienta plantea una lista de verificación para que al planificar un evento haya sensibilidad al enfoque de género. Puede aplicarse a reuniones en el plano local, regional o internacional. La lista ha sido construida a partir de la experiencia de distintos actores, pero no pretende ser exhaustiva.

¿Cuándo y con quién? Antes y durante la planificación de un evento, junto con las personas involucradas en la organización.

¿Qué se necesita? Borrador del programa de la actividad planificada.

Duración estimada: variable.



Lista de verificación:

- Incorporación de la perspectiva de género:** Al concebir la agenda de un evento, reflexione en cómo puede integrar el enfoque de género en toda la gama de temas cubiertos y programación de actividades, desde la conferencia magistral hasta las pausas para las comidas.
- Relieve del enfoque de género:** Durante un evento, incluya una actividad que esté directamente relacionada con el enfoque de género y asigne una hora y un lugar estelares con el fin de llamar la atención de los participantes. Piense en las receptoras femeninas de su anuncio.
- Creación de redes de intercambio:** Asegúrese de que todos los participantes, mujeres y hombres, tengan la oportunidad de conocerse e intercambiar ideas sobre temáticas relativas al género, durante y después del evento.
- Paneles equilibrados:** Si el evento contempla paneles de discusión, asegúrese de que participe el mismo número de hombres y mujeres. Además, también puede invitar a otros actores sociales, más allá de los programas de AEA, que puedan hablar de su experiencia en la inclusión del enfoque de género.
- Lenguaje inclusivo:** Las facilitadoras de eventos pueden utilizar un lenguaje inclusivo para hacer que tanto hombres como mujeres, así como otros grupos sociales marginados, sean bienvenidos e incluidos en el evento, pero también para hacer visible la presencia de estos participantes.
- Respuestas a preguntas:** Si desea interactuar con la audiencia, asegúrese de que quien haga la tarea de facilitación recopile preguntas y comentarios de una amplia gama de participantes.
- Comunicación externa:** Utilice un diseño inclusivo y diverso en cuanto al género (incluido el lenguaje) al anunciar un evento. Reflexione sobre la forma de publicitar el evento, así como si tendrán acceso a él hombres, mujeres y diferentes grupos sociales..
- Participación confortable:** Piense en las necesidades de los participantes, no solo las de hombres y mujeres en general, sino también las de otros grupos sociales. ¿Qué necesitan para sentirse cómodos en el evento y beneficiarse al máximo?



Juntos, juntas somos fuertes

El desafío: Varias experiencias muestran que las instituciones que trabajan con programas de AEA están convencidas de que se beneficiarían de una colaboración e intercambio más estrecho si se vincularan con otros actores, incluyendo a aquellos que desarrollan su trabajo en otros países. Las mismas experiencias dejan ver que las instituciones que trabajan en áreas rurales, y que a menudo son excluidas de los grandes debates en torno al AEA, desean tomar contacto con las instituciones del plano macro (ministerios, municipios, prefecturas), de manera que su voz sea reconocida de modo público.

Herramienta: Huellas, pasos hacia el futuro

¿De qué se trata? El objetivo de esta herramienta es apoyar a las instituciones y actores interesados en incluir el enfoque de género en el AEA en diferentes niveles, para identificar aspiraciones comunes y crear nuevas alianzas.

¿Cuándo y con quién? Actores que quieran fortalecer su red, intercambiar y profundizar sus conocimientos sobre el enfoque de género en el AEA, dentro de un país o más allá de las fronteras nacionales. El ejercicio puede realizarse durante cualquier reunión de quienes tienen programas y proyectos de AEA.

¿Qué se necesita? Dibujos que representen pisadas humanas o huellas y bolígrafos.

Duración estimada: medio día.

¿Cómo hacerlo?

1. Identifique instituciones y actores interesados, y envíe una invitación para que participen en el ejercicio. Asegúrese de la participación femenina.

2. En la reunión: Comience con una ronda de presentación rápida, seguida por la creación de grupos de trabajo (hasta cinco participantes) para responder a tres preguntas orientadoras: ¿Cómo estamos incluyendo el enfoque de género en el AEA a través de nuestro trabajo? ¿En qué estado se encuentran las metas por alcanzar? ¿Cómo nos ayudarían los diferentes mecanismos de cooperación a alcanzar estos objetivos? Asegúrese de que en cada grupo haya mujeres.

3. Distribuya un pliego de papel con una imagen de huellas impresas: cinco por persona. Pida a los participantes que piensen en tres o cinco pasos personales que les gustaría hacer en los próximos tres a seis meses para que la cooperación sea más exitosa.

4. Coloque las huellas en una línea en el piso (o cuélguelas una al lado de la otra en la pared) que conduzcan a una puerta. Pida a los participantes que se alineen, caminen siguiendo las huellas y lean las ideas escritas hasta que lleguen a la puerta.

5. Cuando todos los participantes hayan llegado a la puerta, discutan en una plenaria: ¿Cuál de las acciones que aparecen en la imagen de las huellas les convoca más? ¿Cuál es más realista? ¿Cuáles serían los impactos en la sociedad cuando se alcance una mayor equidad de género? ¿Con cuál de estos impactos está dispuesto a comprometerse? Indague especialmente en las opiniones de las mujeres.

6. Pida a cada participante que se tome un descanso de diez minutos y escriba un paso concreto que pueda dar durante el próximo año con respecto a las acciones discutidas.

BIBLIOGRAFÍA

CLADE, Desigualdades educativas en América Latina: tendencias, políticas y desafíos. Sao Paulo, 2021. Consultado el 14 de noviembre, en https://redclade.org/wp-content/uploads/CLADE_AmerLatina_Resumen_Educ-y-Desiguald_v2.pdf

Freire, Paulo, (1969) Pedagogía del Oprimido, consultado el 12 de noviembre de 2021 en <http://formacionib.org/noticias/?14-Libros-PDF-de-Paulo-Freire-la-educacion-al-servicio-de-la-humanidad>

Lead Innovation, Blog, 26 de febrero de 2020, consultado el 9 de noviembre de 2021, en <https://www.lead-innovation.com/es/blog/que-es-un-hackathon>

Manos Unidas, Analfabetismo, una condena a la pobreza y la exclusión, 06.09.2018, consultado el 12 de noviembre de 2021, en <https://www.manosunidas.org/noticia/analfabetismo>

REPEM, El coronavirus y su impacto en la vida de las mujeres. Revista La Red va, Marzo 2020. Consultado el 6 de noviembre de 2021 en https://www.repem.org/archivos/publicaciones/Boletines/200421laredvav3_115.pdf

UNESCO,"Girls' education – the facts". Educational for all global monitoring report. <https://es.unesco.org/gem-report/>

UNDP, The impacts of COVID-19 on women's economic autonomy in Latin America and the Caribbean, consultado el 10 de octubre en https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/en/home/library/womens_empowerment/los-impactos-del-covid-19-en-la-autonomia-economica-de-las-mujer.html

CRÉDITOS

DVV International es el Instituto de Cooperación Internacional de la Asociación Alemana para la Educación de Adultos (DVV). Como organización profesional líder en el campo de la educación de adultos y la cooperación al desarrollo, DVV International proporciona apoyo a nivel mundial para el establecimiento y desarrollo de estructuras sostenibles para la Educación de jóvenes y adultos.

www.dvv-international.de

Editado por DVV International Oficina Regional Sudamerica, Quito, Ecuador

Responsable: Dra. Beate Schmidt-Behlau

Director editorial: Mauricio Velasco

Diseño: María Mercedes Salgado

mmsalgado.blogspot.com

Fotografías:

Archivo DVV

María Mercedes Salgado / zona-kulta.org

Diciembre, 2021

Se puede reproducir esta publicación en parte o en su totalidad citando la fuente de forma debida.

info@dvv-international.org.ec

www.dvv-international.org.ec



Con el apoyo financiero del



Ministerio Federal de
Cooperación Económica
y Desarrollo

vhs
DVV International