

## ANEXO II

### DATOS DEL PROYECTO

#### Título del proyecto:

**Agentes de Igualdad. Evaluación de competencias con perspectiva de género a través de la coordinación con las entidades sociales y la administración pública**

#### Introducción justificativa:

Según Sánchez Torrejón y Cárdenas – Rodríguez (2021)<sup>1</sup> “la perspectiva de género en la docencia universitaria es una estrategia para la formación de ciudadanos y ciudadanas responsables, libres y comprometidas con la igualdad, no sólo cualificadas técnicamente en el desempeño de una profesión sino también personas que contribuyen al desarrollo de una sociedad más justa y democrática” (p. 32). Para ello, es importante incorporar la perspectiva de género en todas las dimensiones del proceso educativo, como por ejemplo en el currículum, la metodología, el lenguaje y la evaluación. En esta ocasión, nos centraremos en el diseño de competencias de género así como su evaluación, ya que estas competencias específicas de género contribuyen a eliminar el sexismo y los sesgos de género en cualquier ámbito del conocimiento y en cualquier desempeño profesional.

El diseño de estas competencias debe hacer referencia a distintas habilidades instrumentales, personales e interpersonales. En este sentido, Ponferrada Arteaga (2017)<sup>2</sup> indica que las competencias de género deben contemplar: el conocimiento de las desigualdades de género y del sistema de sexo-género; el desarrollo de metodologías igualitarias y no sexistas; y la interiorización de los valores de equidad de género. A su vez, estas destrezas podemos relacionarlas con las competencias profesionales que se trabajan en el ámbito universitario:

---

<sup>1</sup> Sánchez Torrejón, B. y Cárdenas – Rodríguez, R. (2021). La inclusión de la perspectiva de género a través de los ODS en la formación inicial del profesorado. En Montserrat Vargas – Vergara y Lourdes Aragón Núñez (coord.). Los objetivos de desarrollo sostenible: hoja de ruta en la formación del siglo XXI. Ed. Octaedro. p 31-50.

<sup>2</sup> Ponferrada Arteaga, M. (2017) Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència.  
[https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2017/177328/Perspectiva\\_genere\\_en\\_la\\_Docencia\\_UAB.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2017/177328/Perspectiva_genere_en_la_Docencia_UAB.pdf)

Tabla 1. Competencias de Género en la Docencia Universitaria

Competencias Profesionales	Competencias de Género	Ejemplos de contenido a desarrollar
Competencias cognitivas (saber)	Conocimiento de las desigualdades de género y del sistema de sexo-género	Conocimiento de las aportaciones de las mujeres a la ciencia, la cultura y la sociedad. Conocimiento y análisis de las desigualdades de género, así como los factores que las sustentan.
Competencias metodológicas o procedimentales (saber hacer)	Desarrollo de estrategias metodológicas que fomenten la igualdad de género	Procedimientos para combatir situaciones de desigualdad existentes. Saber actuar ante una situación de desigualdad en cualquier ámbito profesional. Saber establecer equipos de trabajo y dinámicas de grupo que favorezcan la participación equitativa de todos y todas. Evitar las interrupciones, deslegitimación y descalificaciones de las intervenciones de las mujeres.
Competencias actitudinales (saber ser y estar)	Interiorización de los valores de equidad de género	Conciencia de la importancia de no transmitir sesgos o estereotipos de género. Conocimiento y prácticas de los valores de equidad de género en el ejercicio profesional. Conocimiento y capacidad de uso del lenguaje no sexista ni androcéntrico.

Fuente. Elaboración propia a partir de Ponferrada Arteaga, M. (2017)

Uno de los perfiles profesionales cuya formación requiere del desarrollo de estas competencias es el de las personas que desempeñarán profesionalmente sus funciones como Agentes de Igualdad, que está regulado en España y se incluyen en la Clasificación Nacional de Ocupaciones española (CNO): Agente Igualdad Oportunidades, en general, con código de ocupación 29390018; y Agente Igualdad Oportunidades / Mujer, con código de ocupación 29390027. Es importante, como señala Valcarce (2003)<sup>3</sup> diferenciar este perfil profesional de el/la Promotor/a de Igualdad, y uno de los elementos diferenciadores es la formación universitaria que requieren los/as Agentes de Igualdad. En este sentido, desde la Universidad Pablo de Olavide se imparte esta formación de Agentes de Igualdad a través del Máster de Género e Igualdad, con un programa formativo que recoge, entre otras, las competencias de género que hemos indicado.

Es en dicho título de postgrado, el Máster Universitario de Género e Igualdad, donde se enmarca la propuesta de innovación docente que proponemos. La cuál tiene como finalidad desarrollar un sistema de evaluación que analice las competencias de género en coordinación con los/as tutores/as de las entidades sociales y los/as tutores/as

<sup>3</sup> Valcarce, M., & Jato, E. (2003). Las profesiones de género: Perfiles y Competencias. Universidad de Vigo: Vigo, Spain.  
<https://studylib.es/doc/5383137/las-profesiones-de-g%C3%A9nero--perfiles-y-competencias>

académicos/as. Pretendemos diseñar y aplicar un instrumento que mida y evalúe estas competencias y que se pueda transferir a otras asignaturas, titulaciones y a otros contextos de intervención. Este proceso tendrá un impacto en la mejora de la coordinación docente y de las prácticas externas profesionalizantes del Máster de Género e Igualdad.

### Objetivos:

La propuesta de innovación docente que presentamos tiene como objetivo evaluar las competencias de género del alumnado del Máster de Género e Igualdad a través del desarrollo de un sistema de evaluación en coordinación con los/as tutores/as de prácticas de los centros y los/as tutores/as de prácticas académicos/as. Por otro lado, se pretende mejorar la coordinación docente de las asignaturas implicadas en la propuesta.

En la siguiente tabla se recogen desglosados los objetivos que buscamos desarrollar:

Tabla 2. Objetivos de la propuesta de intervención

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p><b><i>Evaluar las competencias de género</i></b> del alumnado</p>	<p>Comprobar si el alumnado ha adquirido las <u>competencias cognoscitivas</u> de género, es decir, conocimiento de las aportaciones de las mujeres a la ciencia, la cultura y la sociedad y sobre las desigualdades de género, así como los factores que las sustentan.</p>
	<p>Comprobar si el alumnado ha adquirido las <u>competencias procedimentales</u> de género, es decir, sepan desarrollar de estrategias metodológicas que fomenten la igualdad de género.</p>
	<p>Comprobar si el alumnado ha adquirido las <u>competencias actitudinales</u> de género, es decir, si han interiorizado los valores de equidad de género que favorezca la denuncia social ante cualquier situación de discriminación de género</p>
<p><b><i>Mejorar el proceso de evaluación</i></b> de las competencias profesionales desde la perspectiva de género</p>	<p>Elaborar un instrumento de evaluación que analice dichas competencias profesionales alcanzadas y si el alumnado presenta las competencias de género establecidas.</p>
	<p>Establecer un sistema de evaluación de competencias de género transferible a otros contextos y otras titulaciones/asignaturas.</p>
<p><b><i>Favorecer la coordinación docente</i></b> de las asignaturas de Prácticas y TFM</p>	<p>Analizar si los contenidos que se desarrollan en el Máster tienen un impacto en el proceso de prácticas</p>
	<p>Determinar cómo vincular la teoría y la práctica para mejorar los procesos formativos del Máster</p>
	<p>Establecer cauces de comunicación más eficaces entre los centros de prácticas y la coordinación del Máster</p>

## **Metodología y actividades que se van a desarrollar:**

El proyecto de innovación que presentamos seguirá el siguiente proceso:

### FASE 1. Reunión de coordinación

En esta primera fase se realizará una reunión informativa del proyecto con todas las personas que son tutoras de los centros de prácticas y los/as tutores/as académicos/as, en la que se explicará con detalle el cronograma y las tareas que se solicitará tanto a unos/as como a otros/as tutores/as.

### FASE 2. Elaboración de instrumentos de evaluación

Para la elaboración de los instrumentos de evaluación de las competencias se seguirán las siguientes acciones:

- 2.1. Lectura, reflexión y categorización. Trabajo individual. Se le proporcionará a los/as tutores/as documentación sobre las competencias profesionales desde la perspectiva de género de los/as agentes de igualdad, así como las competencias a desarrollar en el Master de Género e Igualdad, para que determinen de forma individual cuáles son las competencias que consideran esenciales a desarrollar en estos/as profesionales.
- 2.2. Reunión de trabajo. Puesta en común y elaboración de instrumentos. Se realizará una reunión para poner en común las competencias profesionales desde la perspectiva de género que consideran importantes, así como la elaboración del instrumento de evaluación.  
Se tendrán en cuenta las competencias cognoscitivas, procedimentales y actitudinales establecidas en la tabla 1.
- 2.3. Presentación al alumnado del instrumento. Una vez elaborado el instrumento, se dará a conocer al alumnado para que tenga conocimiento del procedimiento de evaluación que se seguirá para analizar la adquisición de estas competencias. A su vez, se establecerá con el alumnado un procedimiento para que puedan realizar aportaciones al instrumento. Esta actividad estará destinada al alumnado, a los/as tutores/as de los centros y a los/as tutores/as académicos/as.

### FASE 3. Implementación de los instrumentos de evaluación

La fase 3 se centrará en la implementación del instrumento por parte de los/as tutores/as de los centros evaluando las competencias que ha adquirido el alumnado en el proceso de prácticas. También se analizará si existen elementos que no se han evaluado con el instrumento para la mejora del mismo.

### FASE 4. Mesa redonda sobre competencias profesionales de los/as agentes de igualdad para su inserción laboral

En esta fase se celebrará una Mesa Redonda sobre "Competencias Profesionales de los/as Agentes de Igualdad para su inserción laboral", en la que participarán

empleadores/as en el ámbito de la igualdad de género y se contrastará la importancia de las competencias de género para la empleabilidad y el emprendimiento en este sector.

#### FASE 5. Evaluación del proyecto

Para cerrar el proyecto de innovación, se establecerá una reunión de evaluación con los/as tutores/as de los centros y los/as tutores/as de académicos/as, donde se analizará el proceso seguido, las dificultades encontradas y las propuestas de mejora para el próximo curso. A su vez, se elaborará la memoria del proyecto para su justificación.

A continuación resumimos en el siguiente cuadro el proceso metodológico de nuestra propuesta de innovación docente.

Tabla 3. Proceso metodológico de la experiencia de innovación docente

<b>FASES</b>	<b>PROCESO</b>
FASE 1	Reunión de Coordinación
FASE 2	Elaboración de instrumentos de evaluación
FASE 3	Implementación de los instrumentos de evaluación
FASE 4	Mesa Redonda
FASE 5	Evaluación del proyecto

Fuente. Elaboración propia

#### **Evaluación:**

Para evaluar el proyecto de innovación docente se seguirá el siguiente proceso:

- Evaluación inicial. Para analizar la opinión de los/as tutores/as de los centros de prácticas así como de los/as tutores/as académicos/as se utilizará un cuestionario inicial donde se valoren los siguientes ítems:
  - o Competencias establecidas en el Máster.
  - o Competencias de género necesarias para el desarrollo de las prácticas en función del ámbito de intervención.
  - o Competencias de género necesarias para el desarrollo profesional como agente de igualdad.
  - o Ámbitos profesionales y perfiles profesionales.
  - o Necesidades de los centros de prácticas en cuanto a la formación de profesionales en igualdad de género.
  - o Otras observaciones.

Para el diseño del cuestionario se tendrán en cuenta las competencias establecidas en el Título, así como las indicadas en este proyecto. Se distribuirá

de forma online entre los/as tutores/as de los centros de prácticas y los/as tutores/as académicos/as, para que puedan cumplimentarlo de forma ágil.

Esta evaluación nos ayudará para describir la situación inicial en la Fase 1, en la primera reunión de coordinación, y partir de esta valoración para establecer el proceso de trabajo.

- Evaluación final. La evaluación final se realizará a través del grupo de discusión en la Fase 5, en la reunión final, y se valorará el proceso seguido en el proyecto de innovación así como las mejoras incorporadas en la evaluación de las competencias y la coordinación de los contenidos de las asignaturas del Título. Por otro lado, se establecerán los elementos de mejora para el siguiente curso y poder continuar mejorando la calidad del proceso formativo.

Tabla 4. Evaluación del Proyecto de Innovación

<b>Tipo de evaluación</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Evaluación Inicial	Encuesta	Cuestionario
Evaluación Final	Grupo de Discusión	Guión de preguntas

Fuente. Elaboración propia

### **Proyección:**

La idea de este proyecto de innovación es elaborar y validar un instrumento de evaluación que pueda medir la adquisición de competencias profesionales con perspectiva de género, ya que las competencias descritas en este proyecto pueden adaptarse a cualquier ámbito, por lo que el instrumento de evaluación diseñado, validado y aplicado en esta experiencia puede transferirse a cualquier título, asignatura o disciplina adaptándolo a los elementos competenciales que se quieran evaluar.

### **Temporalización y cronograma:**

El proyecto de innovación que presentamos se desarrollará durante todo el curso 2021 – 2022, ya que el proceso de prácticas comienza en febrero hasta junio. Por otro lado, durante las dos últimas semanas de junio se evaluará el proyecto de innovación y se elaborará la memoria.

A continuación exponemos el cronograma de las fases expuestas en apartados anteriores.

Tabla 5. Cronograma del Proyecto de Innovación

		2021	2022					
		Dic.	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
<b>FASE 1</b> <b>Evaluación Inicial y Reunión Coordinación</b>								
<b>FASE 2</b> <b>Elaboración de Instrumentos</b>	2.1.							
	2.2.							
	2.3.							
<b>FASE 3</b> <b>Implementación de los instrumentos</b>								
<b>FASE 4</b> <b>Mesa Redonda</b>								
<b>FASE 5</b> <b>Evaluación final y Memoria</b>								

Fuente. Elaboración propia

**Flexibilidad:** Plan de contingencia para afrontar, en su caso, las situaciones sobrevenidas por el cambio de modelo en el proceso de implementación de la innovación, en la situación COVID-19.

Ante cualquier situación que pudiera derivarse de la situación COVID 19, que impida la presencialidad en la docencia universitaria, dicho proyecto de innovación se desarrollaría de forma telemática con los medios tecnológicos y las aplicaciones que la Universidad pone a nuestra disposición como docentes (Aula Virtual, Blackboard Collaborate, Foros de discusión, Grupos de Trabajo Telemáticas, etc.). Para ello el proyecto de innovación no sufriría modificaciones, ya que cualquiera de las fases se puede desarrollar de forma online. Por ejemplo, las reuniones se realizarán a través de Blackboard Collaborate y aplicación de los instrumentos de evaluación se aplicarán de forma online, por lo que no necesitarán ninguna adaptación ante cualquier situación surgida por el COVID 19.