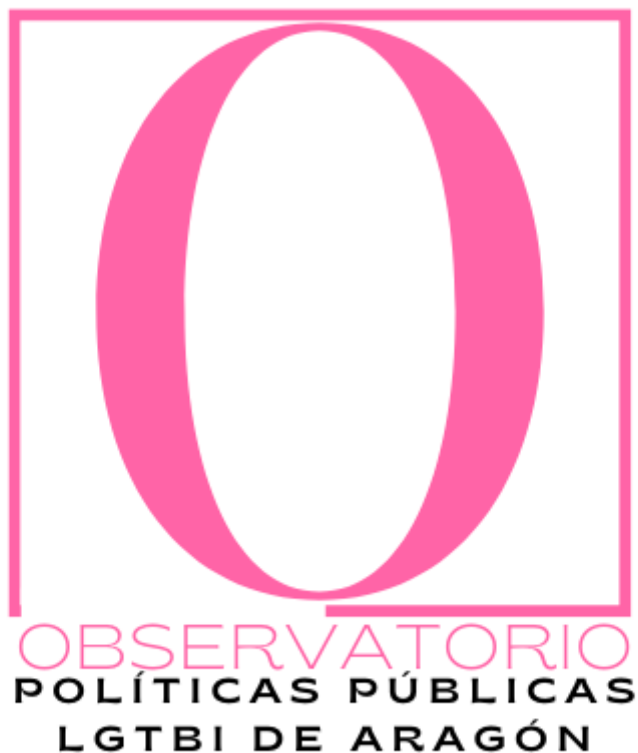


PLAN DE FORMACIÓN

Observatorio de Políticas Públicas LGTBI de Aragón

Aprobado en Asamblea General de 30 de mayo de 2023



Introducción

Este Plan de Formación es la herramienta clave para el desarrollo y crecimiento del personal laboral de las personas asociadas y colaboradoras del OPPA LGTBI+ mediante el cual podrán adquirir las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para mejorar su desempeño y alcanzar los objetivos de la organización.

La finalidad de este Plan de formación es desarrollar y mejorar las habilidades y conocimientos del equipo interno y externo del OPPA LGTBI en relación con los temas de diversidad sexual, familiar y de género, así como también en cuanto a la promoción de los derechos humanos de las personas LGTBI.

El objetivo es que las personas socias y colaboradoras de la organización puedan desarrollar sus actividades de manera más efectiva, comprendiendo las realidades y necesidades de las personas LGTBI, así como también para poder ofrecer servicios de alta calidad a las personas físicas y jurídicas, sean estas centros educativos, sector privado o administraciones públicas, que acuden a la organización en busca de ayuda y apoyo.

Además, este Plan de formación también tiene como finalidad mejorar la cultura organizativa y fomentar la inclusión y la diversidad en el OPPA porque al contar con personas formadas en temas de diversidad sexual, familiar y de género, el Observatorio se constituye en un espacio inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual y/o su identidad y expresión de género, o pertenencia a una familia LGTBI.

Por último, la finalidad de este Plan de formación es mejorar las habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes de personas ajenas al OPPA LGTBI en relación con los temas de diversidad sexual, familiar y de género, promoviendo los derechos humanos de las personas LGTBI y fomentando la inclusión y diversidad desde una formación accesible, pertinente, de calidad, flexible, inclusiva, participativa y evaluable.

Análisis de necesidades formativas

A continuación, identificamos las necesidades de formación en las que vamos a incidir especialmente en este Plan de formación y que definimos como “áreas prioritarias de formación”.

APF1. Derechos humanos y diversidad sexual.

La formación en este ámbito es fundamental para comprender los derechos humanos desde una perspectiva de género y diversidad, y conocer las herramientas legales y políticas para proteger y garantizar estos derechos.

APF2. Políticas públicas LGTBI.

Es fundamental para el OPPA LGTBI conocer y difundir las políticas públicas que se han implementado en el ámbito local, regional, nacional e internacional para avanzar en la protección y promoción de los derechos LGTBI.

APF3. Discriminación y violencia por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género o pertenencia a una familia diversa.

Para comprender las causas de la discriminación y la violencia que sufren las personas LGTBI, así como las estrategias para prevenirlas y abordarlas, es clave contar con una formación veraz, rigurosa y estricta.

APF4. Salud y bienestar de la comunidad LGTBI.

Es importante tener una formación sólida sobre la salud y el bienestar de las personas LGTBI, así como las barreras que existen en el acceso a la atención sanitaria. Además, es fundamental conocer las estrategias para mejorar el bienestar de la comunidad LGTBI.

APF5. Educación y cultura LGTBI.

Es fundamental conocer la historia y la cultura LGTBI, así como las herramientas para promover la educación y la cultura en diversidad sexual e identidad de género.

Objetivos de formación

Los objetivos específicos que se quieren lograr con este Plan de formación, tanto para la organización en su conjunto como para la sociedad, en general, son los siguientes:

OF1. Sensibilizar sobre la importancia de respetar la diversidad sexual, familiar y de género, y promover una cultura de igualdad y no discriminación.

OF2. Fortalecer las habilidades y conocimientos de las personas LGTBI para que puedan hacer valer sus derechos y mejorar su calidad de vida.

OF3. Promover la formación en derechos humanos y políticas públicas LGTBI entre el funcionariado, agentes de seguridad, profesionales de la educación y la salud, medios de comunicación y servicios de atención a la comunidad LGTBI.

OF4. Fomentar la investigación y producción de conocimientos en el ámbito de la diversidad sexual, familiar y de género, para poder generar propuestas y políticas que aborden de manera efectiva las necesidades de la comunidad LGTBI.

OF5. Facilitar la creación de redes de apoyo y colaboración entre organizaciones, administraciones, sector privado y activistas LGTBI, con el fin de potenciar el impacto de las acciones en favor de la igualdad y el respeto a la diversidad LGTBI.

Contenido de la formación

A continuación, detallamos las acciones formativas específicas que se abordarán en la formación, definiendo sus métodos y recursos didácticos.

OF1. Sensibilizar sobre la importancia de respetar la diversidad sexual, familiar y de género, y promover una cultura de igualdad y no discriminación.

- AF1. Taller de sensibilización sobre diversidad LGTBI para empresas, administraciones públicas y organizaciones, impartido por personas expertas.
- AF2. Charlas motivacionales a cargo de personas LGTBI que hayan logrado superar barreras y prejuicios en el ámbito laboral.

La metodología de esas acciones formativas se llevará a cabo mediante exposiciones teóricas, debates, análisis de casos prácticos y dinámicas de grupo. Para ello, se dispondrá de los siguientes recursos didácticos: presentaciones multimedia, documentos informativos, materiales audiovisuales, ejercicios de reflexión y análisis y recursos digitales interactivos.

OF2. Fortalecer las habilidades y conocimientos de las personas LGTBI para que puedan hacer valer sus derechos y mejorar su calidad de vida.

- AF3. Cursos de formación en competencias profesionales específicas para personas LGTBI, que les permitan acceder a trabajos más cualificados y competitivos.
- AF4. Talleres de mentoría y coaching para el desarrollo de habilidades blandas: liderazgo y resolución de conflictos.

La metodología de las acciones formativas del Objetivo Formativo 2 (OF2) se llevarán a cabo mediante talleres prácticos, análisis de casos, role playings y dinámicas de grupo y se contará con los siguientes recursos didácticos: materiales sobre lenguaje inclusivo, guías para la redacción de documentos, en especial, no sexistas, ejercicios de reflexión y análisis, recursos digitales interactivos.

OF3. Promover la formación en derechos humanos y políticas públicas LGTBI entre el funcionariado, agentes de seguridad, profesionales de la educación y la salud, medios de comunicación y servicios de atención a la comunidad LGTBI.

- AF5. Seminarios sobre derechos humanos y diversidad LGTBI para profesionales del ámbito jurídico.
- AF6. Cursos de formación para profesionales de la salud en atención a la salud sexual y reproductiva de personas LGTBI.

Para llevar a cabo las acciones formativas correspondientes a este objetivo, la metodología a emplear se centrará en exposiciones teóricas, debates, análisis de casos prácticos y dinámicas de grupo, con el apoyo de presentaciones multimedia, documentos informativos, materiales audiovisuales, ejercicios de reflexión y análisis y recursos digitales interactivos.

OF4. Fomentar la investigación y producción de conocimientos en el ámbito de la diversidad sexual, familiar y de género, para poder generar propuestas y políticas que aborden de manera efectiva las necesidades de la comunidad LGTBI.

- AF7. Talleres para el desarrollo de proyectos de investigación en diversidad LGTBI para empresas, organizaciones, administraciones y personas LGTBI.
- AF8. Programas de becas para la formación de investigadores en temáticas relacionadas con la diversidad LGTBI.

La metodología de estas acciones formativas es eminentemente prácticas, por ello, nos centraremos en talleres prácticos, análisis de casos, role playings y dinámicas de grupo. Los recursos didácticos de apoyo a la formación en estos casos serán los siguientes: materiales informativos sobre buenas prácticas, guías para la inclusión de la diversidad LGTBI, ejercicios de reflexión y análisis y recursos digitales interactivos.

OF5. Facilitar la creación de redes de apoyo y colaboración entre organizaciones, administraciones, sector privado y activistas LGTBI, con el fin de potenciar el impacto de las acciones en favor de la igualdad y el respeto a la diversidad LGTBI.

- AF9. Foros de discusión y encuentros entre empresas y organizaciones que promuevan la diversidad sexual, familiar y de género, con el fin de compartir experiencias y buenas prácticas.
- AF10. Programas de voluntariado corporativo para el apoyo a organizaciones LGTBI, que permitan a las empleadas y empleados participar activamente en la promoción de la igualdad y el respeto a la diversidad LGTBI.

La metodología para llevar a cabo estas acciones formativas se fundamenta en exposiciones teóricas, debates, análisis de casos prácticos y dinámicas de grupo, apoyadas en todo momento por recursos didácticos tales como presentaciones multimedia, documentos informativos, materiales audiovisuales, ejercicios de reflexión y análisis y recursos digitales interactivos.

Planificación

En este apartado establecemos un calendario aproximado para la realización de las diferentes acciones formativas, definiendo las fechas orientativas de inicio y finalización, los lugares y horarios de impartición y las personas responsables de la formación.

2023

Septiembre	Octubre	Noviembre
		AF1. Presencial y Teleformación. <i>A cargo de activistas LGTBI de reconocido prestigio.</i>
Diciembre		
AF2. Presencial. <i>Testimonios LGTBI</i>		

2024

Enero	Febrero	Marzo
	AF3. Presencial. <i>A cargo de profesionales.</i>	AF4. Presencial. <i>A cargo de profesionales.</i>
Abril	Mayo	Junio
AF10. Presencial. <i>Sujeto a financiación.</i>		AF5. Teleformación. <i>A cargo de profesionales del Derecho.</i>
Julio	Agosto	Septiembre
		AF6. Teleformación. <i>A cargo de profesionales sanitarias/os.</i>
Octubre	Noviembre	Diciembre
AF9. Presencial. <i>Formación multidisciplinar.</i>	AF8. Presencial. <i>Sujeto a financiación.</i>	AF7. Presencial. <i>A cargo de profesionales.</i>

Recursos

En esta sección especificamos, de manera general, los recursos necesarios para llevar a cabo este Plan de formación.

Material didáctico impreso o digital

- Manuales, guías, presentaciones, folletos propios del OPPA que proporcionen información sobre el contenido que se va a tratar.

Vídeos

- Pueden ser vídeos educativos que presenten una introducción al tema, o bien, se pueden usar como refuerzo y complemento de lo aprendido. Los vídeos, serán originales del OPPA.

Ejercicios prácticos

- Supuestos prácticos y dinámicas que permitan a las y los participantes aplicar lo aprendido y resolver situaciones similares a las que se presentarán en la realidad.
- Estudio de casos y análisis de casos reales que permiten aplicar los conceptos y conocimientos adquiridos y aprender de situaciones reales.

Foros de discusión

- Espacios virtuales en los que las y los participantes pueden discutir los temas tratados y compartir experiencias.

Tutorías

- Clases individuales o en grupos reducidos en las que las y los participantes puedan recibir asesoramiento y orientación por parte del personal docente.

Juegos de rol

- Los rol playings son una técnica en la que las y los participantes asumen un papel determinado y se desenvuelven en una situación simulada, lo que permite experimentar situaciones y adquirir habilidades de comunicación y resolución de conflictos.

Evaluaciones

- Las evaluaciones permiten medir el grado de aprendizaje y la adquisición de habilidades y conocimientos.

Recursos humanos

- Dependerán de las acciones formativas concretas. En cualquier caso serán, o bien testimonios, cuando así lo indique la acción formativa, o bien profesionales de su campo, en cualquier otra acción. En cualquier caso, existirán los siguientes roles:
 - Coordinación de formación: responsable de planificar, organizar y supervisar el plan de formación.
 - Formadoras/es: quienes impartirán las sesiones formativas.
 - Personal de apoyo técnico: encargado de brindar soporte técnico y resolver cualquier problema que pueda surgir durante la formación.

Instalaciones

Se podrán necesitar espacios para las siguientes actividades:

- Aulas: para la impartición de clases presenciales.
- Salas de videoconferencia: para la impartición de clases de teleformación o la comunicación con otras personas formadoras o participantes que no se encuentren en el mismo lugar físico.
- Espacios para talleres y prácticas: para la realización de actividades prácticas y la simulación de situaciones.
- Plataforma virtual de aprendizaje para la teleformación.

Evaluación

Se establecerán los criterios de evaluación de la formación, tanto de la satisfacción de las personas beneficiarias de este Plan de Formación como del impacto en su desempeño y en la organización en general.

Para evaluar este primer Plan de Formación, los indicadores de evaluación que nos marcamos están fundamentados en la proporción de participantes por género, por edad y por situación laboral, por su nivel de satisfacción y por la comprensión y aplicación de los conceptos. Nos planteamos, pues, los siguientes:

Indicadores de género y diversidad

1. Porcentaje de participación de mujeres, hombres y personas no binarias en las acciones formativas.
2. Porcentaje de menores de 30 años en las acciones formativas.
3. Porcentaje de mujeres, hombres y personas no binarias que han manifestado un cambio de actitud hacia cuestiones de género y diversidad LGTBI después de las acciones formativas.
4. Porcentaje de mujeres, hombres y personas no binarias que han aprendido nuevas habilidades para promover la igualdad de género en su trabajo o vida cotidiana.
5. Porcentaje de mujeres, hombres y personas no binarias que han mejorado su comprensión de las políticas y leyes de igualdad de género y cómo aplicarlas en su trabajo o vida cotidiana.

Indicadores de satisfacción

1. Porcentaje de participantes externas/os al OPPA que recomendarían la formación a otras personas.
2. Nivel de satisfacción de las personas participantes externas con la formación.
3. Nivel de satisfacción de las personas participantes internas con la formación.

Indicadores de eficacia

1. Número de organizaciones, administraciones y empresas externas que se han beneficiado de este Plan de formación.
2. Número de personas físicas y jurídicas que se han beneficiado de este Plan de formación.
3. Número de personas externas que han completado el curso.

Indicadores de eficiencia

1. Porcentaje de participantes externos que aplicaron el conocimiento o habilidades adquiridos en su trabajo o vida personal.
2. Impacto de la formación en la comunidad o en el sector relevante.
3. Porcentaje de participantes externos que mejoraron su conocimiento o habilidades después del curso.

Indicadores de calidad e impacto

1. Número de contactos o asociaciones establecidos con organizaciones externas como resultado de la formación.
2. Nivel de interacción y participación de las personas participantes externas durante la formación.
3. Costo-beneficio del plan de formación para las personas participantes externas
4. Número de horas de formación por persona participante.
5. Número de quejas o reclamaciones recibidas.
6. Nota media de cada acción formativa.
7. Nota media de cada docente.
8. Nota media de la información y accesibilidad a la acción formativa.
9. Nota media de la innovación pedagógica.

Seguimiento y mejora continua

Por último, este Plan de formación establece los mecanismos necesarios para hacerse un seguimiento a sí mismo, pues lo que buscamos también es identificar las oportunidades de mejora continua. Por todo ello, este Plan se trabajará siguiendo el siguiente proceso:

Evaluación de la satisfacción de las personas participantes

Además de las encuestas de satisfacción, se pueden utilizar herramientas de evaluación más innovadoras, como el análisis de sentimiento en redes sociales y el seguimiento de la participación y el desempeño en plataformas de e-learning. El análisis de big data es fundamental para identificar patrones y necesidades formativas en función de las búsquedas y visitas en la web.

Evaluación de la adquisición de conocimientos y habilidades

En el diseño de nuestras acciones formativas utilizaremos una metodología de "diseño centrado en el alumnado" para crear acciones formativas adaptadas a las necesidades y características específicas de cada persona usuaria. Para ello, realizaremos entrevistas y sesiones de co-creación con las personas usuarias y las formadoras.

Análisis del impacto

El OPPA nace con el claro objetivo de que sus formaciones sean innovadoras y de calidad. Por ello, en la selección de recursos didácticos, en lugar de ofrecer recursos estáticos, exploraremos el uso de tecnologías innovadoras, como la realidad virtual, la gamificación y la inteligencia artificial, para crear experiencias de aprendizaje más inmersivas e interactivas.

Análisis de la rentabilidad

Este Plan de formación tiene por objetivo realizar una evaluación de sus propios costes y beneficios, comparando los resultados obtenidos con los recursos invertidos. Para ello, en lugar de realizar informes y evaluaciones a largo plazo, utilizaremos la "iteración continua" para ir mejorando y actualizando las acciones formativas de forma más ágil y adaptativa en función de los resultados y el feedback obtenidos.