



Identificación de programas de formación, tomando como ejemplo la experiencia europea en la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia hacia la población migrante

INFORME



Socios:



Edita: Proyecto “Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género”
<https://vivre-ensemble.ma/>

Síguenos en:



Autoría:
Universidad de Salamanca – USAL.

Coordinación de textos:
Dra. Concha Antón (Universidad de Salamanca, Dpto. de Psicología Social y Antropología)

Servicios editoriales: Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, abril 2022.

ISBN: 978-84-09-41104-7

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

Esta publicación se ha realizado con el apoyo financiero de la Unión Europea. El contenido es responsabilidad exclusiva de las autoras y autores y no refleja necesariamente la opinión de la Unión Europea.

La información sobre las URLs y los enlaces a sitios web que figuran en la presente publicación se facilitan para comodidad del lector y son correctos en el momento de su publicación. No se asumirá ninguna responsabilidad por la exactitud permanente de esa información ni por el contenido de ningún sitio web externo.



Índice

1. RESUMEN EJECUTIVO	5
2. INTRODUCCIÓN GENERAL Y CONTEXTO	9
3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	10
4. METODOLOGÍA EMPLEADA	11
4.1. Identificación de los modelos y programas formativos relevantes	11
4.2. Selección de las acciones formativas que serán analizadas	12
4.3. Obtención de información detallada sobre las acciones formativas seleccionadas y análisis de las variables con las que se relaciona la calidad de los programas	15
5. DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS FORMATIVOS ANALIZADOS	18
5.1. Contexto de los países analizados	18
5.2. Proyectos y acciones formativas en cifras	19
5.2.1. Área de seguridad	20
5.2.2. Área de justicia	21
5.2.3. Área de sanidad	23
5.2.4. Área de educación	24
5.2.5. Área de servicios sociales y locales	25
5.3. Fichas descriptivas de las acciones formativas	27
6. RESULTADOS, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	78
A. Anexo 1. Instrumentos de recogida de información: cuestionario para los responsables de los departamentos de formación	79
B. Anexo 2. Instrumentos de recogida de información: cuestionario para los coordinadores de las acciones formativas	81
C. Anexo 3. Área de seguridad: entidades participantes	84
D. Anexo 4. Área de justicia: entidades participantes	87
E. Anexo 5. Área de sanidad: entidades participantes	89
F. Anexo 6. Área de educación: entidades participantes	91



G.	Anexo 7. Área de servicios sociales y locales: entidades participantes	94
H.	Anexo 8. Organizaciones de la sociedad civil	96
I.	Anexo 9. Acciones formativas seleccionados para su análisis	98



1. RESUMEN EJECUTIVO

La “Asistencia técnica para la identificación de programas de formación, tomando como ejemplo la experiencia europea en la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia hacia la población migrante” se enmarca en el proyecto “Convivir sin discriminación: una aproximación basada en los derechos humanos y la dimensión de género”, que fue propuesto por la Secretaría General de Inmigración y Emigración (SGIE) y formulado con la financiación de la SGIE por el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en colaboración con las autoridades marroquíes. El proyecto fue finalmente presentado en 2016 al Comité de la ventana del Norte de África del Fondo Fiduciario de Emergencia de la Unión Europea para África para su aprobación europea (T05-EUTF-NOA-MA-01) por la AECID y la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP). Participan como socios en la ejecución del proyecto en Marruecos el Ministerio delegado encargado de los Marroquíes Residentes en el Extranjero y de los Asuntos de la Migración (MDCMREAM) juntamente con el Consejo Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

¿Qué contiene este informe?

Un análisis de los factores clave del éxito de los programas de formación de referencia desarrollados en cuatro países europeos en relación de las áreas de la Administración pública de seguridad, educación, sanidad, justicia y servicios sociales y locales en materia de prevención del racismo y la xenofobia.

¿Qué utilidad tiene el informe?

Este informe ofrece una serie de recomendaciones extraídas de los factores de éxito encontrados en las experiencias exitosas analizadas en los países europeos con objeto de transferir el aprendizaje proveniente de su análisis a la formación del personal de la Administración pública en Marruecos para la prevención del racismo y la xenofobia.

¿Quién puede beneficiarse de las recomendaciones contenidas en el informe?

Las personas responsables del diseño de estrategias de prevención del racismo y la xenofobia en Marruecos; las personas responsables de la formación dentro de las Administraciones públicas marroquíes; la coordinación de las acciones formativas destinadas al personal funcionario; las personas que trabajan en la Administración pública; y toda la sociedad marroquí en su conjunto, incluyendo a todas las comunidades étnicas y culturales que la componen.

¿Quién ha desarrollado el informe?

La Universidad de Salamanca, en virtud de un contrato firmado con la FIIAPP, que es la institución responsable de la ejecución de la Asistencia.

La Universidad de Salamanca es una universidad pública, la más antigua de España y el mundo hispánico y la tercera de Europa. Actualmente, la Universidad de Salamanca tiene alrededor de 30.000 estudiantes y cuenta con nueve campus, 26 facultades y colegios y 12 centros de investigación para atenderlos. Como un elemento esencial de su responsabilidad social, la Universidad de Salamanca está



claramente comprometida con la defensa de los derechos humanos y la diversidad, que la convierten en una universidad diversa e inclusiva.

El equipo de trabajo, coordinado desde de la Universidad de Salamanca, es un equipo multinacional compuesto por las siguientes personas expertas en materia de igualdad de trato y no discriminación: Dra. Concha Antón (Universidad de Salamanca), Dr. F. Javier Marco Cuevas (España) y Dr. Jack Nolan (Irlanda).

El equipo de trabajo ha estado coordinado con otras dos asistencias técnicas del proyecto “Convivir sin discriminación: una aproximación basada en los derechos humanos y la dimensión de género”: la asistencia encargada de desarrollar una propuesta de formación en materia de prevención del racismo y la xenofobia en Marruecos; y con la asistencia encargada de garantizar la perspectiva de género en todo el proyecto.

¿En qué países se ha realizado el análisis?

Los países analizados son España, Irlanda, Rumanía y Lituania.

La selección de los países responde a la necesidad de identificar factores de éxito válidos en diferentes contextos y que, por tanto, puedan ser también útiles para la formación en Marruecos. Cada uno de los países seleccionados se enfrenta a realidades migratorias y étnicas diferentes y, aunque amparados por un marco normativo europeo común, han desarrollado estrategias de prevención del racismo y la xenofobia diferentes.

¿Cómo se han identificado los programas de formación de referencia?

Se han seguido dos estrategias de búsqueda. En primer lugar, se reconocieron las entidades competentes en la formación del personal funcionario de la Administración pública. A todas ellas se les pidió que completasen un cuestionario para conocer, en profundidad, las estrategias formativas seguidas y los programas de formación en materia antirracista desarrollados en los últimos cinco años que considerasen más relevantes. Además, se realizó una búsqueda de fuentes secundarias relativas a la formación del personal funcionario de la Administración pública en los cuatro países.

En total se identificaron 113 acciones formativas. La aplicación de tres tipos de criterios —de inclusión, de calidad y de adecuación— permitió seleccionar las 41 acciones formativas de referencia que se han analizado.

¿Cómo se identificaron los factores de éxito de los programas de formación?

Una vez seleccionadas las 41 acciones formativas de referencia, se contactó con la coordinación para obtener información detallada de las acciones.

La información obtenida fue codificada en un conjunto de variables y analizada a través del paquete estadístico IBM SPSS 19 con el objetivo de encontrar las variables que más impacto tenían en el éxito de los programas y en la inclusión de la perspectiva de género.

¿Qué factores de éxito han sido identificados?

El éxito de las acciones formativas se ha definido por la inclusión de la perspectiva de género y por haber sido replicadas a lo largo del tiempo, haber obtenido el reconocimiento de algún organismo externo por su calidad y/o haber generado materiales formativos disponibles para el público en general.



En estas acciones formativas de referencia, se han identificado 14 factores que determinan su éxito:

Respecto a las entidades participantes en la formación:

1. Los mejores resultados se obtienen cuando actúan de forma coordinada con observatorios del racismo y la xenofobia o instituciones asimiladas y cuando se coordinan con organizaciones de la sociedad civil.
2. La participación de las ONG en el diseño o impartición de la formación aporta ventajas respecto a la inclusión de acciones relevantes para garantizar que la formación se desarrolla con perspectiva de género.
3. La existencia de una institución con responsabilidades globales en materia de conocimiento, análisis e impulso del trabajo para combatir el racismo, la discriminación racial y la xenofobia — tales como observatorios o instituciones asimiladas — garantiza la eficacia de las acciones desarrolladas. Su especialización favorece el desarrollo de acciones coordinadas en las diferentes áreas, dirigidas a amplios sectores del funcionariado, dotadas de financiación, en muchas ocasiones externa a las propias Administraciones, con marcos de actuación a medio plazo y estándares de calidad sobresaliente.

Respecto al diseño de las acciones formativas:

4. Las acciones formativas que se desarrollan en el marco de planes de formación o proyectos más amplios, como aquellos que incluyen un diagnóstico previo de la situación sobre la que pretenden actuar, o que están orientados hacia el desarrollo de instrumentos o protocolos de lucha antirracista, tienen más éxito.
5. La detección de las necesidades de formación específicas del funcionariado es una de las claves del éxito de los grupos de formación. La participación de los grupos vulnerables en esta detección aporta una gran ventaja de calidad.

Respecto a la asistencia:

6. La mayoría de las acciones analizadas acreditan la participación de la formación como un hecho meritorio.
7. La obligatoriedad o no de la asistencia a las formaciones en materia antirracista debe estar relacionada con el tipo de trabajo desempeñado por el personal funcionario.

Respecto a la metodología y contenidos:

8. La metodología participativa es mayoritariamente utilizada en las acciones formativas antidiscriminatorias y, especialmente, entre las que alcanzan una puntuación de excelencia.
9. Mayoritariamente, las acciones formativas analizadas son presenciales, aunque no debe ignorarse el potencial de la formación online.
10. Las acciones formativas de excelencia desarrollan sus propios materiales docentes.
11. Las formaciones de mayor calidad combinan contenidos que abordan aspectos legales, psicosociales y/o técnicos.
12. La valoración de la adquisición de contenidos está discretamente relacionada con la calidad de las acciones formativas. La valoración de la satisfacción con la asistencia es la práctica más extendida.



Respecto al equipo docente:

13. La combinación de personal propio con personas expertas externas y con personas pertenecientes a los grupos vulnerables en el equipo docente está asociada a la calidad de la formación.

Respecto a la perspectiva de género:

14. La formación de excelencia toma medidas para garantizar la equidad de género entre las personas asistentes y en el equipo docente, hacen mención expresa al género en el diseño de los cursos y toman en cuenta la voz de las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios y sus realidades particulares.

¿Cómo se presentan las conclusiones?

Tras la discusión de los resultados, se ofrecen una serie de recomendaciones vinculadas con cada uno de los factores de éxito identificados. Cada recomendación es acompañada de uno o varios ejemplos de las buenas prácticas identificadas en los países europeos y cuyas fichas descriptivas se encuentran en el informe.



2. INTRODUCCIÓN GENERAL Y CONTEXTO

El proyecto “Convivir sin discriminación: una aproximación basada en los derechos humanos y la dimensión de género” fue propuesto por la Secretaría General de Inmigración y Emigración (SGIE) y formulado con la financiación de la SGIE por el OBERAXE y la AECID, en colaboración con las autoridades marroquíes.

La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), pusieron en marcha, en 2017, el proyecto de cooperación con financiación de la Unión Europea (T05-EUTF-NOA-MA-01) y el respaldo técnico del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia dependiente de la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España.

El Ministerio delegado encargado de los Marroquíes Residentes en el Extranjero y de los Asuntos de la Migración (MDCMREAM) juntamente con el Consejo Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) participan como socios en la ejecución del proyecto en Marruecos.

El objetivo global del programa es reforzar los instrumentos y las políticas públicas que pretenden prevenir el racismo y la xenofobia hacia la población migrante en Marruecos, desde el amparo de los derechos humanos, con el fin de promover la convivencia y contando con una perspectiva de género.

Entre los objetivos específicos del proyecto se encuentra la promoción y refuerzo de las competencias de las Administraciones públicas en materia de discriminación, prevención del racismo y la xenofobia como, por ejemplo: asistencia social, comunidad educativa (alumnado, docentes, equipo pedagógico, familias del alumnado), justicia (jueces, fiscales y operadores jurídicos), fuerzas de seguridad (agentes de policía y de la gendarmería real) y salud.

El objetivo específico n.º 3 del proyecto trata de promover y reforzar las competencias de las Administraciones públicas: asistencia social, comunidad educativa (alumnado, profesorado y personal no docente, familiares del alumnado), justicia (judicatura, procuraduría y operadores jurídicos), fuerzas del orden (agentes de policía y de la gendarmería real) y salud, en materia de prevención del racismo y la xenofobia.

El presente documento se enmarca dentro de la asistencia técnica para la identificación de programas de formación, tomando como ejemplo la experiencia europea en la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia hacia la población migrante y es el resultado de la asistencia técnica contrada entre la FIIAPP y la Universidad de Salamanca para cubrir dicho objetivo.



3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo general del estudio que se presenta es sugerir programas formativos en materia de la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia orientados hacia las necesidades del personal de las Administraciones públicas (policías, equipos pedagógicos, personal sanitario y de asistencia social y operadores jurídicos) en Marruecos a partir del análisis de acciones formativas de referencia identificadas en cuatro países europeos y, al menos, una agencia policial europea.

En su desarrollo se pretenden alcanzar cinco objetivos específicos:

1. Reunir información sobre las instituciones involucradas, estrategias y programas formativos desarrollados durante los últimos cinco años en materia prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia orientadas al personal de las Administraciones públicas en España, Irlanda, Rumanía y Lituania. Además, la búsqueda de programas de referencia se ha dirigido a los desarrollados por agencias europeas y organizaciones de la sociedad civil en cada uno de los países, incluyéndose las acciones formativas consideradas con potencial para ser transferidas a Marruecos.
2. Seleccionar y describir dos programas de referencia en cada uno de los países y por cada una de las áreas de la Administración pública objeto de análisis: seguridad, educación, sanidad, justicia y asistencia social. En la selección se priorizará aquellos programas que incluyan la perspectiva de género y se valorará su eficacia tomando en cuenta su impacto, difusión, resultados tangibles y prospectiva.
3. Identificar, por área de análisis, los factores clave del éxito de los programas en relación con las necesidades formativas, número y perfil de las personas participantes, duración, contenido, objetivos, conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas, metodología empleada, perfil del equipo formativo, método y herramientas de evaluación utilizadas, así como también si se tuvo en cuenta el enfoque de género en el programa.
4. Sensibilizar y concienciar a las autoridades y otros organismos clave sobre el papel de la formación para enfrentar los retos en materia de lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia.
5. Validar la propuesta de formación en Marruecos, tras identificar las necesidades de formación existentes en el personal de las Administraciones públicas marroquíes y tras valorar las estrategias formativas más adecuadas en cada una de las áreas, tomando en consideración sus diferentes realidades, a través del intercambio de experiencias entre los organismos clave en Marruecos.



4. METODOLOGÍA EMPLEADA

Los objetivos del proyecto se han desarrollado en dos fases de actuación: (1) el análisis de los programas y modelos formativos en países europeos y (2) el taller de presentación de los resultados en Marruecos. Este informe hace referencia a la Fase 1 del proyecto.

El objetivo final del análisis de los programas y modelos formativos en los países europeos es extraer una serie de recomendaciones que puedan ser de utilidad para el diseño y desarrollo de las acciones formativas en Marruecos. Los pasos seguidos para llegar a dichas conclusiones son:

- Identificación de los modelos y programas formativos relevantes dirigidos al personal funcionario de justicia, seguridad, educación, sanidad y servicios sociales, en los diferentes países.
- Selección de las acciones formativas que serán analizadas.
- Obtención de información detallada sobre las acciones formativas y análisis de las variables con las que se relaciona la calidad de los programas.

4.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS MODELOS Y PROGRAMAS FORMATIVOS RELEVANTES

La adecuada identificación de los modelos y programas formativos en materia de prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia es una condición indispensable para que el proyecto consiga alcanzar sus objetivos. Por este motivo, aunque para la obtención de la información se revisaron las fuentes primarias y secundarias disponibles en internet, éste no podía ser el único mecanismo. Las barreras idiomáticas, la fragmentación de la información presentada, la ausencia de datos relevantes para el análisis de los factores de éxito, entre otros, son obstáculos que podrían dificultar la identificación de los programas y modelos de referencia en cada país. Por este motivo, la búsqueda de información se ha realizado también a través de entrevistas con las personas responsables de implementar los programas formativos en las diferentes áreas de la Administración pública de los países, agencias y organizaciones de la sociedad civil analizados.

El equipo experto de asistencia externa que ha participado en la realización de este análisis, seleccionado por su conocimiento en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia y por su experiencia en formación de personal funcionario de la Administración pública, ha utilizado los mismos instrumentos para la búsqueda de la información y los mismos criterios de selección de programas y modelos eficaces.

La primera búsqueda realizada en los países trató de identificar las entidades competentes en la formación del personal funcionario de la Administración pública. A estas personas se les pidió que completasen un cuestionario ([Anexo 1](#)) para conocer, en profundidad, las estrategias formativas seguidas y los programas de formación en materia antirracista desarrollados en los últimos cinco años y que considerasen más relevantes. Además, se realizó una búsqueda de fuentes secundarias relativas a la formación del personal funcionario de la Administración pública en estos países.

Resultado de esta búsqueda, se identificaron un total de 113 programas de formación, 12 de ellos en Lituania, 24 en Rumanía, 14 en Irlanda y 63 en España (véase Tabla 1). La naturaleza de los programas formativos identificados es muy variada e incluyen desde cursos de formación reglada hasta sesiones de sensibilización, pasando por cursos de especialización, seminarios, jornadas y mesas redondas.



	España	Irlanda	Rumanía	Lituania	Total
Presenciales	55	14	22	12	103
Online	8	0	2	0	10
Total	63	14	24	12	113

Tabla 1. Cursos identificados por país.

4.2. SELECCIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS QUE SERÁN ANALIZADAS

Tras el análisis de los programas formativos desarrollados en cada uno de los países analizados, el equipo experto de asistencia externa concluye que las estrategias de formación realizadas por los diferentes países no son homogéneas a través de los mismos, ni en relación con las áreas analizadas. Si bien es cierto que todos los países se ven obligados por los mismos mandatos y exigencias europeas de las organizaciones a las que pertenecen y tratados suscritos, existen notables diferencias en el desarrollo e implementación de las estrategias de formación para personal funcionario de la Administración pública en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia. Esta conclusión será tomada en cuenta a la hora de definir los criterios de selección.

Por otra parte, para la definición de los criterios de selección se han realizado consultas a los organismos marroquíes, con objeto de contar con su participación activa desde el principio, lo que permite ofrecer garantías sobre la idoneidad de los criterios de selección de cara al interés de los contenidos y metodologías de los programas formativos para su implementación en Marruecos. Además, se ha contado con la asesoría de la especialista en género encargada de la asistencia a todo el proyecto “Convivir sin discriminación: una aproximación basada en los derechos humanos y la dimensión género”. También se han mantenido reuniones con el grupo experto encargado de la asesoría de formación en Marruecos, quien ha realizado un análisis de las formaciones antirracistas existentes en el país.

Con estas colaboraciones y, tomando en cuenta la heterogeneidad de estrategias seguidas por las entidades, el equipo técnico experto externo toma la decisión de utilizar tres tipos de criterios.

- **Criterios de inclusión**, que garantizan la representación de países, áreas, metodologías y públicos objetivo, con el objetivo de asegurar la variedad de enfoques y contextos.
- **Criterios de calidad de los cursos**, que permitan escoger prácticas de referencia.
- **Criterio de adecuación**, en todos los casos, el criterio último para seleccionar los programas formativos fue la mayor adecuación de los contenidos a la temática, valorando los que se centran en contenidos sobre el racismo y la xenofobia de forma específica sobre los que lo hacen sobre temas genéricos —como derechos humanos u otros tópicos profesionales—.

Los criterios de inclusión hacen referencia a cuatro elementos específicos: países, área, metodología y público objetivo. Se resumen en la Tabla 2.



1. Considerar al menos **una práctica formativa por área y país**, siempre que exista.
2. Incorporar, por área de análisis, **al menos, una acción formativa que se desarrolle de manera no presencial y de forma presencial**, siempre que haya acciones informadas.
3. Dada la gran diferencia de número y la heterogeneidad de prácticas entre las áreas, se fijarán algunos **criterios específicos** para cada uno de los campos: educación, seguridad, sanidad, justicia y asuntos sociales.

Área de EDUCACIÓN

Las personas destinatarias de las prácticas formativas en este campo nos permiten diferenciar tres tipos de cursos: los destinados al alumnado, los destinados al profesorado y los mixtos. Además, es posible discriminar entre los cursos orientados al nivel no universitario y los dirigidos a la formación universitaria.

El equipo técnico experto considera que debe incorporarse al menos un curso destinado a cada uno de los públicos objetivo.

Área de SEGURIDAD

Es posible destacar dos tipos de formaciones: las que corresponden, de forma obligatoria, a todo el personal de policías que participan en los procesos formativos de incorporación, promoción y/o especialidad, y aquellas que tienen un carácter voluntario.

El equipo experto considera que debe incorporarse al menos un curso de ambas modalidades —voluntaria y obligatoria—.

Área de SERVICIOS SOCIALES/LOCALES

Tras la recogida de información, se observa que algunas de las formaciones están dirigidas a personas que trabajan en organizaciones de la sociedad civil y/o a personas voluntarias y trabajadoras de contacto en las Administraciones locales.

El equipo experto decide incluir al menos un curso orientado a personas que trabajan en organizaciones de la sociedad civil, como voluntarias y/o en Administraciones locales

Área de JUSTICIA

A pesar de ser los operadores jurídicos claves en la garantía del respeto a los derechos de las minorías étnicas y nacionales, el número de prácticas formativas identificadas es muy limitado. No obstante, el equipo experto decide incluir, necesariamente, al menos un curso dirigido a fiscales y otro a jueces.

Área de SANIDAD

Debido al escaso número de prácticas formativas identificadas, no es posible aplicar criterios específicos de selección.

Tabla 2. Criterios de inclusión de los cursos de formación.

Los criterios de calidad que el equipo experto utiliza para clasificar las acciones de formación identificadas valora el éxito de los programas en los países en los que se desarrollaron respecto a participación, evaluación y reconocimiento. Además, y como es constante a lo largo del proyecto, se valora la inclusión de la perspectiva de género en el programa formativo. La Tabla 3 recoge los criterios de calidad evaluados.

1. Incluir la perspectiva de género tanto en el diseño como en la implementación del curso, y referido tanto a la inclusión de las particularidades que afectan a las mujeres y hombres migrantes, como a las personas asistentes y docentes.
2. Que, en la detección de las necesidades formativas, los contenidos y/o la docencia se cuente con la participación de los grupos vulnerables o de las asociaciones u organizaciones que los representan.
3. Que la metodología utilizada en el curso sea participativa y esté centrada en las personas asistentes y sus necesidades formativas.
4. Colaboración de diferentes entidades en el diseño, financiación o implementación de la formación. Este criterio se utiliza como indicio de control de la calidad y como indicio de transferibilidad de la acción formativa.
5. Que en el marco de la actividad formativa se hayan generado recursos docentes —manuales, vídeos, artículos, etc.— y recursos de difusión —sitios web, canales, networks, formación en cascada, etc.— específicos.
6. Que los recursos docentes estén a disposición para el público en general online.
7. Que la frecuencia con que se ha desarrollado la actividad, en los últimos cinco años, sea superior a tres.
8. Que la acción formativa tenga un impacto en carreras profesionales del personal funcionario de la Administración pública, ya sea a través de un baremo interno de las Administraciones públicas o gracias a la emisión de certificados. Este criterio se utiliza como indicio del compromiso de la Administración pública correspondiente con la estrategia formativa antirracista.
9. Aval de la acción formativa por organismos independientes que hayan realizado una evaluación externa del curso, índices de satisfacción de las personas asistentes significativos, reconocimiento de la práctica en el entorno social y mediático y/o que haya recibido premios o menciones.

Tabla 3. Criterios de calidad de los cursos de formación.

Resultado de la aplicación de los anteriores criterios fueron seleccionados un total de 41 cursos y proyectos de formación, 17 desarrollados en España, 8 en Irlanda, 10 en Rumanía y 6 en Lituania (véase Tabla 4). En el [Anexo 9](#) se puede encontrar la relación de cursos seleccionados.

	España	Irlanda	Rumanía	Lituania	Total
Presenciales	15	8	8	6	37
Online	2	0	2	0	4
Total	17	8	10	6	41

Tabla 4. Cursos seleccionados por país.

4.3. OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LAS ACCIONES FORMATIVAS SELECCIONADAS Y ANÁLISIS DE LAS VARIABLES CON LAS QUE SE RELACIONA LA CALIDAD DE LOS PROGRAMAS

Para obtener una información más detallada de las acciones formativas seleccionadas, el equipo experto se puso en contacto, de nuevo, con las entidades implicadas. El objetivo, en este caso, era conseguir identificar a las personas u organizaciones proveedoras que habían coordinado los programas de formación. Todas ellas fueron contactadas y se les solicitó cumplimentasen un cuestionario detallado sobre el curso con preguntas relativas a los organismos/instituciones participantes; el programa en el que se enmarca; su carácter puntual o periódico; las necesidades formativas que satisface; el número y perfil de las personas participantes; la duración y secuenciación del curso; los contenidos impartidos, los objetivos, los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas; la metodología utilizada y recursos didácticos; el perfil del equipo formativo, el método y las herramientas de evaluación utilizadas y el enfoque de género (véase [Anexo 2](#)).

La información aportada fue sistematizada en un conjunto de variables que fueron analizadas a través del paquete estadístico IBM SPSS 19. Se analizaron las frecuencias por áreas, con objeto de describir las acciones formativas seleccionadas. Además, se realizaron tablas de contingencia para toda la muestra con el objetivo de encontrar las variables que más impacto tenían en el éxito de los programas y en la inclusión de la perspectiva de género. En la Tabla cinco se definen las variables y los valores asignados.

Variable	Valores
Área	Seguridad; Justicia; Sanidad; Educación; Servicios sociales/locales
País	Irlanda; España, Lituania; Rumanía
Organiza Instituciones y entidades que organizan la actividad formativa	Administración; Sociedad Civil; Observatorio o asimilados; Administración y Sociedad Civil; Administración y Observatorio; Sociedad Civil y Observatorio Administración, Sociedad Civil y Observatorio
Participación de ONG Participación de organizaciones de la sociedad civil en detección de necesidades, diseño y/o desarrollo de la actividad	Sí; No
Participación de otros organismos Participación de instituciones u organismos europeos o de otros países, universidades, etc. en detección de necesidades, diseño y/o desarrollo de la actividad	Sí; No
Componente de un programa/proyecto Actividad formativa desarrollada en el marco de un programa formativo o proyecto más amplio	Sí; No
Horas	Número de horas
Repetición de la acción La acción ha tenido más de una edición en los últimos cinco años	Sí; No
Detección previa de necesidades La acción formativa parte de una evaluación de necesidades formativas o por demanda de los servicios.	Sí; No
Número de participantes	Número participantes últimos cinco años



Variable	Valores
Reconocimiento de participación/aprovechamiento Certificado que bareme en la Administración pública o mérito del CV	Sí; No
Metodología participativa Uso de técnicas de participación en el aula	Sí; No
Asistencia	Asistencia voluntaria; asistencia obligatoria
Modalidad	Presencial; Online; Semipresencial
Materiales y recursos creados específicamente	Sí; No
Recursos disponibles para el público en general Si los recursos generados están disponibles para el público en general a través de internet	Sí; No
Destinado a personal formativo Si la acción formativa es una formación de personal formativo	Sí; No
Participación de grupos vulnerables en diseño	Sí; No
Participación de grupos vulnerables en docencia Ya sea como personas docentes, animadoras, dando su experiencia, personalmente o a través de vídeos	Sí; No
Generalidad del contenido Si los contenidos están orientados a los puestos de trabajo o no	General; Específico
Tipo de contenidos	Teóricos; Prácticos; Teórico-prácticos
Perspectiva de contenidos Disciplinas desde las que se aborda la formación	Legal; Psicosocial; Técnica; Combinada
Docencia Vinculación del equipo docente	Interna; Expertos; Ambos
Evaluación de contenidos Se evalúa los contenidos adquiridos	Sí; No
Evaluación satisfacción Se evalúa la satisfacción de las personas participantes	Sí; No
Evaluación externa El curso está sometido a una evaluación o auditoría realizada por una agencia independiente	Sí; No
Reconocimiento externo recibido Existe algún indicio objetivo de reconocimiento: premios, inclusión en buenas prácticas, difusión de la acción formativa, etc.	Sí; No
Equidad de género en participación Se tomó alguna medida para garantizar la equidad de género: curso desarrollado en horario laboral, invitación expresa a mujeres y hombres, sondeo de las preferencias de organización de mujeres y hombres, sistema de becas o gastos pagados, accesibilidad durante el desarrollo de la formación, transparencia en la información, selección objetiva por méritos, etc.	Sí; No
Equidad de género en docencia El porcentaje de participación de hombres y mujeres en el equipo docente ronda el 60/40%	Sí; No
Mención expresa al género en diseño En la propuesta de la acción formativa se menciona expresamente la dimensión de género.	Sí; No
Uso de lenguaje neutro o inclusivo En toda la documentación generada relativa a la acción formativa.	Sí; No



Variable	Valores
Voz de mujeres pertenecientes a grupos vulnerables Ya sea en la detección de necesidades, diseño, o impartición de la acción formativa participan mujeres pertenecientes a los grupos vulnerables.	Sí; No
Perspectiva de género Suma de las variables: equidad de género en participación, equidad de género en diseño, equidad de género en docencia, uso de lenguaje neutro o inclusivo.	Inexistente; Muy escasa; Escasa; Media; Alta; Muy Alta
Éxito de la acción formativa Suma de las variables: repetición de la acción formativa, recursos disponibles para el público en general y reconocimiento externo recibido.	Bajo; Medio; Alto
Excelencia Grupos que obtuvieron una calificación de “alta” o “muy alta” en perspectiva de género y un éxito “medio” o “alto”.	Acciones formativas de excelencia; Acciones formativas de no excelencia

Tabla 5. Variables y valores de codificación

La variable “excelencia” fue utilizada para discriminar los programas que alcanzaban un estándar de excelencia de aquellos que, a pesar de ser programas de calidad, no alcanzaban ese nivel. La excelencia, definida por el éxito del programa y la inclusión de una perspectiva de género, permitió discriminar entre los programas excelentes y resto, así como hacer un análisis de las variables en que diferían.

Los resultados obtenidos tras el análisis de los datos permitió al equipo experto alcanzar conclusiones sobre los aspectos clave del éxito de los programas y ofrecer una serie de recomendaciones que permitieran realizar una transferencia del aprendizaje adquirido a Marruecos.

5. DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS FORMATIVOS ANALIZADOS

5.1. CONTEXTO DE LOS PAÍSES ANALIZADOS

España, Irlanda, Rumanía y Lituania son los países analizados. La selección de los países responde a la necesidad de identificar factores de éxito válidos en diferentes contextos y que, por tanto, puedan ser también útiles para la formación en Marruecos. Cada uno de los países seleccionados se enfrenta a realidades migratorias y étnicas diferentes y, aunque amparados por un marco normativo europeo común, han desarrollado estrategias de prevención del racismo y la xenofobia diferentes.

La Tabla 6 resume los principales hitos nacionales que permiten contextualizar las estrategias en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia en las que se imbrican los programas formativos seleccionados.

PAÍSES PARTICIPANTES	
Irlanda	
Estrategia	Plan de Acción Nacional contra el Racismo 2005 Estrategia de Integración de los Migrantes Un Plan para el Futuro 2017-2020
Marco regulatorio	Common Law Ley sobre la Incitación al Odio de 1989 Leyes de Igualdad en el Empleo Leyes de Igualdad de Condición 2000-2012
Datos demográficos	Habitantes: 6,6 mill. Extensión: 70.282 Km ² Migrantes: 535.475 (2016) Nacionalidades: polacos (122.515), alemanes (11.531 personas), Reino Unido, Polonia, Lituania, Letonia, Brasil, Rumanía, Italia, Francia y España Etnias: nómadas
España	
Estrategia	Estrategia Integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia
Marco regulatorio	Constitución Española
Datos demográficos	Habitantes: 46,7 mill. Extensión: 505.990 Km ² Migrantes: 5.424.781 (2018) Nacionalidades: Rumanía, Reino Unido, Italia, Marruecos, China, Ecuador, Colombia, Ucrania, Bolivia, Colombia, Alemania, Polonia y Francia Etnias: etnia gitana. La mayor parte de las instituciones consideran que viven en España entre 725.000 y 750.000 personas gitanas. Otras fuentes apuntan cifras más altas, como el informe FOESSA, que ofrece datos de gran variabilidad interanual con valores que oscilan entre los 800.000 y 1,5 millones de personas, en las diferentes ediciones de sus encuestas.



PAÍSES PARTICIPANTES	
Lituania	
Estrategia	Plan de Acción sobre la no discriminación 2017-2019
Marco regulatorio	Ley de Minorías Nacionales de la República de Lituania (1989) Constitución de Lituania (1992) Ley de Igualdad de Trato (2005) Código Penal de Lituania
Datos demográficos	Habitantes: 2,8 mill. Extensión: 65.286 km ² Migrantes: 12.300 (2018) Nacionalidades: Ucrania, Bielorrusia, Rusia, Polonia, Alemania y Letonia. Etnias: tártara, karaim, y gitana
Rumanía	
Estrategia	Ordenanza Gubernamental número 137/2000 sobre la prevención y el castigo de todas las formas de discriminación
Marco regulatorio	Constitución de Rumanía
Datos demográficos	Habitantes: 19,5 mill. Extensión: 65.286 km ² Migrantes: 1,9% (2018) Nacionalidades: Hungría, Alemania, Israel, Bulgaria, Ucrania y Serbia. Etnias: gitana (2.5%)

Tabla 6. Contexto por países.

5.2. PROYECTOS Y ACCIONES FORMATIVAS EN CIFRAS

La búsqueda de las entidades encargadas de la formación del personal funcionario de la Administración pública en los diferentes países puso de manifiesto, tal y como ya se dijo al exponer la metodología, que las estrategias de formación realizadas no son homogéneas ni entre los países, ni en relación con las áreas analizadas, ni en los formatos de las acciones formativas. Además, se constató que en la formación el personal funcionario de la Administración pública no solo intervenían las propias Administraciones públicas, sino que las organizaciones de la sociedad civil también jugaban un papel importante tanto en colaboración con las Administraciones como por propia iniciativa. Especialmente en este último caso, en muchas ocasiones, sus programas no se vinculan exclusivamente con una de las áreas analizadas.

Más información disponible en los Anexos tres a ocho para encontrar una descripción, por áreas, de las entidades encargadas de la formación del personal de las Administraciones públicas en cada uno de los países analizados

El nivel de desarrollo de las estrategias formativas por áreas se ha visto que varía en función de la respuesta que se da a las demandas hechas por los organismos internacionales de los que se forma parte, siendo las recomendaciones realizadas por la ECRI a cada país esenciales. Como resultado de tales recomendaciones, las áreas de seguridad —con un 27,4%— y educación —con un 36,2%— son las que más programas formativos parecen haber desarrollado de acuerdo con las respuestas dadas por las personas participantes.

En este apartado se describen los resultados obtenidos tras contactar con las diferentes personas responsables de la formación por cada una de las áreas objeto de estudio y en relación con las acciones



formativas que consideraron referentes y que superaron los criterios de inclusión, calidad y adecuación para su selección.

5.2.1. Área de seguridad

Fueron identificados un total de 32 cursos realizados en el área de seguridad, dos de ellos online. La distribución por países queda reflejada en la Tabla 7.

Tras aplicar los criterios de calidad, inclusión y adecuación, fueron seleccionados 12 cursos, uno de ellos *online*. El análisis de los cursos seleccionados permite concluir:

- **Respecto a las entidades participantes:** cuatro han sido organizados exclusivamente por las Administraciones públicas de las que dependían directamente las y los funcionarios, en el resto habían participado observatorios del racismo y asimilados (cinco) y organizaciones de la sociedad civil (ocho). Además, nueve de los proyectos habían contado en el diseño o la impartición del curso con asistencia externa. El 66,7% de los cursos forma parte de un programa formativo.
- **Respecto a la detección de necesidades y participación de los grupos vulnerables:** en el 83,3% de los casos se ha realizado un trabajo previo de detección de necesidades. Fueron tomados en cuenta y se escuchó la voz de los grupos vulnerables en el diseño del 50% de los cursos. La participación de mujeres migrantes o pertenecientes a minorías étnicas se redujo al 41,7% de las acciones formativas. El 50% de los cursos hace mención expresa al género en su diseño.
- **Respecto a las personas asistentes:** el número de personas asistentes oscila entre 26 y 22.000 funcionarias y funcionarios de policía, tanto nacionales, como regionales y locales. El 83,3% de los cursos son de asistencia voluntaria y de especialización, mientras que el resto forma parte de programas formativos obligatorios. El 25% de los cursos están orientados a la formación de personal formativo. Cerca del 60% de los cursos acreditan la asistencia y tienen un impacto en las carreras profesionales de las personas asistentes. El 58% de los cursos toma alguna medida para garantizar la equidad de género en la participación.

PAÍS	NÚMERO CURSOS IDENTIFICADOS			NÚMERO CURSOS SELECCIONADOS			CURSOS SELECCIONADOS
	Presencial	Online	Total	Presencial	Online	Total	
Irlanda	8	0	8	3	0	3	Formación para los Oficiales de Enlace con las comunidades étnicas Protección de los derechos humanos de la comunidad negra de Irlanda Modelo de entrevista de la Garda Síochána
España	18*	1	19	5*	1	6	Formación sobre racismo, discriminación y delitos de odio a la Policía Local de Sabadell Proyecto PROXIMITY Proyecto FIRIR Proyecto Together Online Hate Speech** Odio, racismo y violencia en el deporte.
Rumanía	2	0	2	2	0	2	Acción integrada para combatir los delitos de odio, en particular contra la comunidad romá Combatiendo el antisemitismo, la discriminación y la xenofobia
Lituania	2	0	2	1	0	1	Actuaciones de los agentes de policía en casos de crímenes de odio

Tabla 7. Cursos identificados y seleccionados en el área de seguridad.

* Incluido un curso organizado por CEPOL; **Organizado por CEPOL

- **Respecto al formato de los cursos:** la duración de los cursos oscila entre las 8 y 118 horas, el 75% son acciones formativas con más de una edición y, en el mismo porcentaje, son cursos completamente presenciales.
- **Respecto a la metodología y contenidos:** el 83,3% sigue una metodología participativa, el 75% genera materiales formativos específicos que son accesibles al público en general en el 41,7% de las ocasiones. Los contenidos impartidos son específicos para la seguridad en un 91,7% y, en su mayoría de carácter teórico-práctico (75%). En el 66,7% de los cursos se abordan temas tanto legales como psicosociales y técnicos.
- **Respecto al equipo docente:** en el 83,3% de los casos, participaron en la docencia personas expertas externas a la organización. Los grupos vulnerables participaron en la impartición del curso, directamente o a través de asociaciones de defensa de sus derechos, en un 66,7% de las acciones formativas.
- **Respecto a la evaluación:** en el 33,3% de los casos se evalúan los contenidos adquiridos, en el 66,7% la satisfacción con la asistencia, y en el 33,3% existe una evaluación de la acción formativa por una agencia independiente. El 16,7% de los cursos ha recibido un reconocimiento externo en forma de mención o premio.
- **Respecto a la perspectiva de género:** tomando en cuenta todas las variables incluidas, el 35,6% de los cursos alcanza una puntuación “alta” o “muy alta”. Dos de los cursos no tienen en cuenta esta dimensión.

5.2.2. Área de justicia

Fueron identificados un total de 13 cursos realizados en el área de justicia, 1 de ellos online. La distribución por países queda reflejada en la Tabla 8.

Tras aplicar los criterios de calidad, inclusión y adecuación, fueron seleccionados nueve cursos, uno de ellos *online*. El análisis de los cursos seleccionados permite concluir:

- **Respecto a las entidades participantes:** cinco han sido organizados exclusivamente por las Administraciones públicas de las que dependían directamente las personas funcionarias, uno por una organización de la sociedad civil y en tres ha sido organizados desde la Administración en colaboración con instituciones europeas. Además, siete de los proyectos habían contado con asistencia externa durante el diseño o la impartición del curso. Solo el 33,3% de los cursos forma parte de un programa formativo.
- **Respecto a la detección de necesidades y participación de los grupos vulnerables:** tan solo dos de los cursos seleccionados ha realizado un trabajo previo de detección de necesidades y hacen mención expresa al género en su diseño.
- **Respecto a las personas asistentes:** el número de personas asistentes oscila entre 10 y 60 personas de la fiscalía, justicia y magistratura. Solo uno de los cursos, destinado a juezas y jueces, que forma parte de su programa formativo, es obligatorio. También es único el curso orientado a la formación de personal formativo. Solo dos de los cursos no acreditan la asistencia de las y los participantes. El 41,7% de los cursos toma alguna medida para garantizar la equidad de género en la participación.

PAÍS	NÚMERO CURSOS IDENTIFICADOS			NÚMERO CURSOS SELECCIONADOS			CURSOS SELECCIONADOS
	Presencial	Online	Total	Presencial	Online	Total	
Irlanda	0	0	0	0	0	0	
España	3	0	3	2	0	2	Delitos de odio y discriminación Delitos odio
Rumanía	5	1	6	3	1	4	Contra el antisemitismo, el racismo, la xenofobia, la negación del Holocausto y el culto a las personas culpables de crímenes contra la humanidad y la paz La lucha contra el racismo, la xenofobia, la homofobia y la transfobia Primer curso de especialización en el campo de la no discriminación y la igualdad de oportunidades Formación de formadores en metodología HELP
Lituania	5	0	5	3	0	3	Los derechos lingüísticos de las minorías lingüísticas Los derechos humanos en la práctica Protección de los Derechos de las Minorías Nacionales

Tabla 8. Cursos identificados y seleccionados en el área de justicia.

- **Respecto al formato de los cursos:** la duración de los cursos oscila entre las cuatro horas y los tres meses y la mitad son acciones formativas con más de una edición. Solo uno de los cursos es *online*, aunque también cuenta con una sesión presencial.
- **Respecto a la metodología y contenidos:** cinco de los cursos sigue una metodología participativa y generan materiales formativos específicos, aunque solo cuatro son accesibles al público

en general. Los contenidos impartidos son específicos para la justicia en todos los casos y, en su mayoría, de carácter teórico-práctico. Seis de los cursos abordan temas legales y solo tres de ellos incluyen además aspectos psicosociales.

- **Respecto al equipo docente:** en seis de los casos, participaron en la docencia personas expertas externas a la organización. Los grupos vulnerables participaron en la impartición del curso, indirectamente y a través asociaciones de defensa de sus derechos, en una de las acciones formativas.
- **Respecto a la evaluación:** solo en dos de los casos se evalúan los contenidos adquiridos, en uno la satisfacción con la asistencia, y en dos casos existe una evaluación de la acción formativa a cargo de una agencia independiente.
- **Respecto a la perspectiva de género:** tomando en cuenta todas las variables incluidas, solo dos de los cursos alcanza una puntuación “media” o “alta”. Dos de los cursos no tienen en cuenta esta dimensión.

5.2.3. Área de sanidad

Fueron identificados un total de cuatro cursos realizados en el área de sanidad, dos en España y dos en Rumanía, como puede verse en la Tabla 9.

Tras aplicar los criterios de calidad, inclusión y adecuación, fueron seleccionados 2 con las siguientes características:

- **Respecto a las entidades participantes:** en los dos casos fueron organizados por instituciones de vigilancia del racismo y la xenofobia en colaboración con organizaciones de la sociedad civil. Además, ambos proyectos obtuvieron financiación europea y formaban parte de proyectos de actuación más amplios que incluían otro tipo de acciones, como la sensibilización y la identificación y registros de los incidentes racistas y xenófobos.
- **Respecto a la detección de necesidades y participación de los grupos vulnerables:** en ambos casos se hizo una detección de necesidades previas como parte del proyecto completo.
- **Respecto a las personas asistentes:** el número de asistentes fue de 50 y 2.400 personas. La asistencia era voluntaria y se tomaron medidas para garantizar la equidad de género en la participación.

PAÍS	NÚMERO CURSOS IDENTIFICADOS			NÚMERO CURSOS SELECCIONADOS			CURSOS SELECCIONADOS
	Presencial	Online	Total	Presencial	Online	Total	
Irlanda	0	0	0	0	0	0	
España	2	0	2	1	0	1	Proyecto Pandora
Rumanía	2	0	2	1	0	1	Discriminación de inmigrantes en el campo de los derechos civiles
Lituania	0	0	0	0	0	0	

Tabla 9. Cursos identificados y seleccionados en el área de sanidad.



- **Respecto al formato de los cursos:** la duración de los cursos oscila entre 1 y 10 horas, replicándose la actividad de menor duración en 162 ocasiones. Ambos son presenciales.
- **Respecto a la metodología y contenidos:** ambos tienen una metodología participativa, habiéndose generado en una actividad materiales formativos específicos accesibles al público en general. Los contenidos impartidos son específicos para el área de sanidad, de carácter teórico-práctico, y abordan temas tanto legales como psicosociales y técnicos.
- **Respecto al equipo docente:** constituido por personal propio en uno de los casos y por personal con experiencia externa a la organización. Los grupos vulnerables participaron en la impartición de ambas acciones formativas, directamente o a través asociaciones de defensa de sus derechos.
- **Respecto a la evaluación:** ambos cursos son evaluados externamente y uno de ellos valora la satisfacción de los asistentes.
- **Respecto a la perspectiva de género:** tomando en cuenta todas las variables incluidas, uno de los cursos alcanza una puntuación de “muy alta”.

5.2.4. Área de educación

Fueron identificados un total de 41 cursos realizados en el área de educación, ocho de ellos *online*. La distribución por países queda reflejada en la Tabla 10.

Tras aplicar los criterios de calidad, inclusión y adecuación, fueron seleccionados siete cursos, dos de ellos *online*. En el análisis de los cursos, se perdió una actividad formativa desarrollada por el Consejo de Europa, dentro del marco del proyecto “No Hate Speech” en Rumanía, al conocerse que ya se había replicado en Marruecos. Las características del resto de programas formativos son:

- **Respecto a las entidades participantes:** dos han sido organizados exclusivamente por las Administraciones públicas de las que dependían directamente las personas funcionarias, uno por una organización de la sociedad civil, y el resto han sido organizados en colaboración con Administración, sociedad civil y observatorios o asimilados. Además, cuatro de los proyectos habían contado con asesoría externa durante el diseño o la impartición del curso. Solo uno de los cursos no forma parte de un programa formativo.
- **Respecto a la detección de necesidades y participación de los grupos vulnerables:** en cinco de los cursos seleccionados se ha realizado un trabajo previo de detección de necesidades y hacen mención expresa al género en su diseño. En tres de los cursos se ha tomado en cuenta la opinión de los grupos vulnerables para el diseño de la formación, incluidas las mujeres pertenecientes a dichos grupos.
- **Respecto a las personas asistentes:** el número de personas asistentes varía mucho, alcanzando las mayores cifras los programas dirigidos al alumnado, con un máximo de 28.280 personas. En el caso de los programas dirigidos al profesorado, el máximo es de 2.000 docentes. Dos de las acciones dirigidas al alumnado son de asistencia obligatoria; el resto está orientado a la formación de personal formativo y son de asistencia voluntaria. Solo uno de los cursos no acredita la participación. Todos los cursos toman alguna medida para garantizar la equidad de género en la participación.

PAÍS	NÚMERO CURSOS IDENTIFICADOS			NÚMERO CURSOS SELECCIONADOS			CURSOS SELECCIONADOS
	Presencial	Online	Total	Presencial	Online	Total	
Irlanda	2	0	2	1	0	1	Desarrollo de la ciudadanía
España	16	7	23	3	1	4	FRIDA Somos Más Programa MUS-E <i>online</i> Programa MUS-E presencial
Rumanía	11	1	12	0	1	1	Lecciones interactivas sobre el holocausto en Rumanía.
Lituania	4	0	4	1	0	1	El discurso de odio

Tabla 10. Cursos identificados y seleccionados en el área de educación.

- **Respecto al formato de los cursos:** la duración de los cursos oscila entre 3 y 15 horas y todas las acciones formativas cuentan con más de una edición. Dos de los cursos se desarrollan en red.
- **Respecto a la metodología y contenidos:** cinco de los cursos sigue una metodología participativa. Todos generan materiales formativos específicos, aunque en un caso no es accesible al público en general. Los contenidos impartidos son específicos para la formación, pero los programas dirigidos al alumnado desarrollan contenidos generales. Tres de las acciones trabajan con contenidos teórico-prácticos y otros tres solo prácticos. Uno de los cursos aborda el racismo y la xenofobia solo desde una perspectiva psicosocial, pero el resto lo hace también desde otros ángulos.
- **Respecto al equipo docente:** solo en un curso los docentes pertenecen exclusivamente a la entidad organizadora, mientras que en 5 de los casos participaron en la docencia personas expertas externas a la organización. Los grupos vulnerables participaron en la impartición del curso, indirectamente y a través asociaciones de defensa de sus derechos, en una de las acciones formativas en 5 de los cursos.
- **Respecto a la evaluación:** se evalúan los contenidos adquiridos y la satisfacción con en cuatro cursos. Además, en tres casos existe una evaluación de la acción formativa por parte de una agencia independiente.
- **Respecto a la perspectiva de género:** tomando en cuenta todas las variables incluidas, tres de los cursos alcanzan una puntuación “muy alta”, dos “alta” y uno “media”.

5.2.5. Área de servicios sociales y locales

Fueron identificados un total de 23 cursos realizados en el área de servicios sociales y locales, cuya distribución por países queda reflejada en la Tabla 11.

Tras aplicar los criterios de calidad, inclusión y adecuación, fueron seleccionados 11 programas formativos de los cuales uno fue eliminado del análisis por estar en desarrollo en el momento de elaborar este informe y otro por haber sido contratado por la Administración irlandesa a diferentes proveedores que no facilitaron información detallada. Las principales características de los 9 restantes son:

- **Respecto a las entidades participantes:** dos han sido organizados exclusivamente por las Administraciones públicas de las que dependían directamente las personas funcionarias, uno por una organización de la sociedad civil y el resto han sido organizados en colaboración de Administración, sociedad civil y observatorios o asimilados. Además, siete de los proyectos habían contado en el diseño o la impartición del curso con asesoría externa. Cinco de las acciones formativas se desarrollan en el marco de un programa formativo.
- **Respecto a la detección de necesidades y participación de los grupos vulnerables:** en siete de los cursos seleccionados se ha realizado un trabajo previo de detección de necesidades y ocho hacen mención expresa al género en su diseño. En ocho de los cursos se ha tomado en cuenta la opinión de los grupos vulnerables para el diseño de la formación.
- **Respecto a las personas asistentes:** el número de personas asistentes oscila entre 20 y 210 personas. Todas las acciones son de asistencia voluntaria. Solo uno de los cursos no acredita la participación. Igualmente, solo uno de los cursos no toma alguna medida para garantizar la equidad de género en la participación.

PAÍS	NÚMERO CURSOS IDENTIFICADOS			NÚMERO CURSOS SELECCIONADOS			CURSOS SELECCIONADOS
	Presencial	Online	Total	Presencial	Online	Total	
Irlanda	4	0	4	4	0	4	Diploma profesional en Derechos Humanos e Igualdad La igualdad en los Servicios Públicos Formación intercultural y antirracista Entrenamiento en preferencias inconscientes (sin datos)
España	16	0	16	4	0	4	Formación sobre racismo, discriminación y delitos de odio con al Ayuntamiento de Terrassa (por Convenio) EN DESARROLLO Formación sobre discurso de odio y narrativas alternativas a técnicos del Ayuntamiento de Barcelona La intervención social en contextos de diversidad cultural Intervenir y trabajar con una mirada interseccional
Rumanía	2	0	2	2	0	2	Grupos de riesgo y servicios de apoyo social. El derecho a la no discriminación
Lituania	1	0	1	1	0	1	La incitación al odio y la discriminación

Tabla 11. Cursos identificados y seleccionados en el área de servicios sociales y locales.

- **Respecto al formato de los cursos:** la duración de las acciones oscila entre 2 y 400 horas, respondiendo las menores a campañas de sensibilización y la de mayor duración a un programa formativo universitario. Todas las acciones formativas cuentan con más de una edición. Dos de los cursos son semipresenciales.
- **Respecto a la metodología y contenidos:** ocho de los cursos sigue una metodología participativa. Seis generan materiales formativos específicos, aunque solo en tres casos estos recursos son accesibles al público en general. Los contenidos impartidos son específicos para el área,



salvo en una de las actividades formativas cuyos contenidos son generales. Todas las acciones trabajan con contenidos teórico-prácticos. La mayoría de los cursos aborda el racismo y la xenofobia desde una perspectiva combinada, aunque uno de ellos está orientado, exclusivamente, hacia contenidos psicosociales y otro hacia contenidos normativos.

- **Respecto al equipo docente:** solo en dos cursos el personal docente pertenece exclusivamente a la entidad organizadora. Los grupos vulnerables participaron en la impartición del curso, directamente o a través de asociaciones de defensa de sus derechos, en una de las acciones formativas en siete de los cursos.
- **Respecto a la evaluación:** se evalúan los contenidos adquiridos en tres cursos y la satisfacción en cuatro cursos. En ningún caso existe una evaluación de la acción formativa por una agencia independiente.
- **Respecto a la perspectiva de género:** tomando en cuenta todas las variables incluidas todos los cursos alcanza una puntuación “muy alta” o “alta”, salvo en un caso en el que la perspectiva de género es inexistente.

5.3. FICHAS DESCRIPTIVAS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

La información recabada de la coordinación y/u organización de las acciones formativas seleccionadas permitió obtener detallada información de los 41 cursos seleccionados. A continuación, se ofrecen los datos de estos cursos sistematizados y esquematizados a través de fichas que contienen la siguiente información: nombre del curso y programa en el que se inserta; país; entidades participantes; necesidades formativas que satisface; número y perfil de las personas participantes; objetivos; contenidos impartidos; conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas; metodología utilizada y recursos didácticos; perfil del equipo de formación/animación; evaluación; reconocimiento externo; y perspectiva de género.

Los cursos de los que se ofrecen las fichas son aquellos que obtuvieron una calificación “formación excelente” en la variable “excelencia” completados con otros que permiten obtener una representación más completa por países y de las áreas analizadas.



FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD (Ficha 1)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Formación para los Oficiales de Enlace con las Comunidades Étnicas. Programa de Formación especializada en diversidad.
PAÍS	Irlanda.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Garda Síochána. Black, Roma and Traveller trainers.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Una vez al mes o bajo petición. 16 horas, distribuidas en dos jornadas. Horario laboral.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Aplicación de técnicas policiales antidiscriminatorias. El diseño del curso es resultado de un amplio proceso de consulta con las diversas comunidades de Irlanda a nivel nacional y local, dirigido por el oficial a cargo de la Unidad Nacional de Diversidad e Integración de la Garda.
NÚMERO Y PERFIL DE PERSONAS PARTICIPANTES	80 asistentes por año con rango de sargento e inspector. El personal de policía nombrado como oficiales de enlace étnico de la Garda y el personal de policía de la comunidad fueron seleccionados con carácter prioritario. Los asistentes reciben un diploma acreditativo de la formación recibida.
OBJETIVOS	Aplicación de conocimientos y habilidades para cambiar la actitud de las personas participantes en el curso en cuanto a raza, etnia, LGBTI, género y discapacidad —hebras de diversidad en la sociedad moderna— con el objetivo de promover la autoevaluación activa y la exploración de los estereotipos y prejuicios que impactan en la prestación de servicios de policía.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Vigilancia policial de las diversas comunidades de Irlanda, con especial atención a las minorías étnicas y al género. Concienciación sobre LGBTI y discapacidad. Conciencia cultural y religiosa. Aplicación de las normas de derechos humanos en la vigilancia policial de la diversa comunidad de Irlanda. Comprensión de la vulnerabilidad. Comprender la marginalidad. Prevención, detección e investigación del racismo y los delitos motivados por el odio. Prevención y detección del extremismo.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Conocimiento de los hechos y conceptos en los capítulos de la diversidad social. Adquisición de conocimientos sobre conceptos históricos y su impacto en el racismo, los privilegios, el poder y la opresión. Desarrollar prácticas antidiscriminatorias para comprometerse positivamente con las diversas comunidades. Desarrollar habilidades para formular puntos de vista alternativos derivados de actitudes, valores y comportamientos. Técnicas de comunicación aplicables a la policía antidiscriminatoria Evaluación de las variaciones de la radicalización en lo que respecta a la situación de las mujeres y los hombres de las minorías étnicas
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Metodología participativa que combina las conferencias, con la interacción presencial entre las personas que dinamizan el curso y el alumnado y actividades de juego de roles dentro de las diversas vertientes de la diversidad de la legislación irlandesa sobre igualdad de trato. Además, las personas asistentes desarrollan trabajo en grupos dirigido por personas expertas externas.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Tanto personal externo como interno, hombres y mujeres que han recibido formación de personal formativo. Se incluye la participación de hombres y mujeres pertenecientes a minorías étnicas.



EVALUACIÓN	A través de un Cuestionario de Pre-Formación realizado a las personas participantes antes de la formación del primer día y una Evaluación de Post-Formación realizada antes del cierre del curso en el segundo día. La evaluación posterior a la capacitación se basa en primer lugar en aproximadamente diez (10) preguntas de opción múltiple que abordan los mitos sobre la diversidad, clasificadas en una escala de tipo Likert de 1 (muy en desacuerdo) a 6 (muy de acuerdo). Una puntuación más baja indica una mayor conciencia de la dinámica de los capítulos de la diversidad, lo que indica resultados de aprendizaje positivos. Este cuestionario también contiene cinco preguntas abiertas diseñadas para obtener comentarios más profundos de las personas participantes acerca de sus reacciones a la capacitación, y el impacto percibido que la capacitación tendrá en sus interacciones personales y en la prestación de servicios de policía profesional a una comunidad diversa.
RECONOCIMIENTO EXTERNO	Premio de Financiación de la Unión Europea.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	Detección de necesidades a través de encuesta. Asistencia: El objetivo de cada curso es tener una representación proporcional de hombres y mujeres oficiales, sin embargo, la mayoría de los cursos están compuestos por un 70 por ciento de hombres y un 30 por ciento de mujeres, debido a las exigencias del servicio. Existe referencia explícita al enfoque de género y a la interseccionalidad entre género y grupo racial o nacionalidad. El programa incluye expresamente la mención a la dimensión de género y toda la documentación del curso está escrita utilizando lenguaje inclusivo. Además, se tuvieron en cuenta las características específicas de hombres y mujeres pertenecientes a las minorías étnicas. Se valoraron las dificultades específicas de las mujeres y hombres asistentes al curso. Se buscó participación equitativa de hombres y mujeres en la asistencia y la dinamización del curso.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD (Ficha 2)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Modelo de entrevista de la Garda Síochána (GSIM) Capacitación para la entrevista de investigación. Nivel 3. Programa de capacitación del modelo de entrevista de la Garda Síochána (GSIM)
PAÍS	Irlanda.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Facultad de Capacitación en Delitos - An Garda Síochána.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	8 cursos anuales de 118 horas cada uno, distribuidas en 15 días, en horario laboral.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Las entrevistas de investigación especializadas se originaron como respuesta a los errores judiciales en el Reino Unido, donde se descubrió que las técnicas utilizadas por agentes con mala formación habían contribuido a los resultados de estos casos. Las entrevistas especializadas de investigación deben asegurar que las entrevistas con víctimas, testigos y personas sospechosas no solo cumplan con los requisitos legislativos y de derechos humanos, sino que también avancen las investigaciones al proporcionar información confiable. La coordinación del curso se puso en contacto con el Dublin Race Crisis Centre para reconocer mejor las necesidades de las víctimas de agresiones sexuales y violaciones. Se ha realizado una revisión del curso tomando en cuenta entrevistas realizadas en la vida real y a través de consultas a personas expertas. Se detectan necesidades formativas en las personas asistentes a niveles formativos anteriores a través de encuesta cualitativa.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	La Garda Síochána imparte capacitación de especialización en materia de entrevistas. La selección se basa en la evaluación de la calidad de una entrevista real realizada por un asesor y en la asignación geográfica de las plazas de formación. Las personas asistentes reciben un diploma de capacitación.



OBJETIVOS	Para completar exitosamente entrevistas con testigos y personas sospechosas usando el Manejo de Conversación o la Entrevista Cognitiva Mejorada dependiendo de la motivación de las personas Entrevistadas para ser cooperativas o no cooperativas. Comprender las causas fundamentales de las convicciones erróneas, ya sean defectos sistémicos o factores humanos subconscientes, es fundamental para prevenir estas injusticias en el futuro. Los objetivos en materia antirracista incluyen la adquisición de conciencia sobre el impacto de los sesgos inconscientes y los estereotipos en la investigación policial y el conocimiento de la importancia de la diversidad y la conciencia racial.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Memoria. Creación de relaciones. Concienciación sobre la vulnerabilidad. Entrevista cognitiva mejorada. Gestión de la conversación. Entrenamiento en sesgos inconscientes. Capacitación en diversidad racial y cultural. Uso estratégico de las evidencias. Creación de Mapas Tácticos de entrevista.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	El curso de formación de Nivel 3 está respaldado por un manual, que detalla las lecciones, el calendario, los escenarios de estudios de caso, los resultados de la formación, la estrategia de evaluación y las referencias que respaldan la literatura. El curso de capacitación incluye un módulo relativo a las entrevistas con las personas testigo en la primera semana, seguido de las entrevistas de vulnerabilidad y luego de las entrevistas con las personas sospechosas (módulo 2). El curso se denomina dos módulos (persona testigo y sospechosa) y utiliza un único escenario en ambos. Las lecciones teóricas, el análisis de caso y los ejercicios prácticos se entremezclan, pero cada módulo termina con una entrevista evaluada en la que se pide a cada agente que demuestre su competencia.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personal docente de la facultad, personas que realizan entrevistas de manera experimentada y personas que asesoran entrevistas que provienen de la fuerza operativa. Personas expertas en Formación en Cultura y Diversidad.
EVALUACIÓN	Seis evaluaciones distribuidas a lo largo del curso más una entrevista final en la que las personas asistentes deben mostrar las habilidades adquiridas. La estrategia de evaluación está inserta en la estrategia del Pasaporte de Aprendizaje. Se valora el grado de satisfacción de las personas asistentes a través de cuestionarios anónimos. Se han realizado trabajos académicos y una tesis doctoral para conocer el impacto de la formación en el lugar de trabajo.
RECONOCIMIENTO EXTERNO	Evaluación externa solicitada por la entidad organizadora.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	Documentación elaborada con un lenguaje neutral y/o inclusivo. Se invita expresamente a hombres y mujeres a participar en los cursos. Las mujeres, con apenas un 11% de asistencia, no están bien representadas.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD (Ficha 3)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Formación sobre racismo, discriminación y delitos de odio a la Policía Local de Sabadell.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	SOS Racisme / Policía Local de Sabadell.



DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	15 horas distribuidas en dos sesiones fuera del horario laboral.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Se trata de un curso obligatorio para todo el personal de la policía local de Sabadell resultado de la identificación de las necesidades en formación antidiscriminatoria que tenía a través del análisis que se realizó de las actuaciones concretas, grupos y barrios en los que se trabajaba. En el análisis participaron SOS Racisme y la Intendencia de la Policía Local.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	Todo el personal (agentes y suboficiales) de la Policía Local de Sabadell en activo durante la realización del curso (aproximadamente 200 personas).
OBJETIVOS	Mostrar el compromiso del Ayuntamiento y de la policía local con la igualdad de trato y no discriminación. Reconocer y entender las dinámicas de los delitos de odio y discriminación, y el impacto que tienen a) en quienes son objeto de los mismos y b) en la estabilidad de la sociedad en general. Comprender y ser capaces de aplicar la legislación relevante sobre delitos de odio y discriminación. Fortalecer las capacidades para atender a las personas victimizadas. Aumentar la comprensión sobre los beneficios que la colaboración entre sociedad civil y fuerzas del orden puede traer para una respuesta efectiva a los delitos de odio.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Primera sesión: — Delitos de odio: ¿qué son? — Interactuando con las víctimas. Caso práctico.- — El discurso de odio: ¿sancionable o no sancionable? Ejercicios, revisión de conceptos y turno de preguntas. Segunda sesión: — Racismo, estereotipos y prejuicios: la cadena de la discriminación racista. — El trabajo del Servicio de atención y denuncia para víctimas de racismo: la situación del racismo en Cataluña. — Marco legal antidiscriminatorio: principales artículos del código penal y sanciones administrativas. Revisión de conceptos y turno de preguntas Análisis de casos prácticos.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Comprensión básica de las características de los delitos de odio. Concienciación de las fuerzas del orden sobre la importancia de tratar a las víctimas de manera cuidadosa. Capacidad para interactuar con las víctimas de manera sensible. Usar un enfoque centrado en las víctimas. Comprensión básica del discurso de odio. Identificación del discurso de odio punible. Autoconocimiento de los propios prejuicios y estereotipos. Conocimiento de la legislación específica.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Metodología de trabajo incorporada del proyecto "Together", que combina elementos vivenciales y legales. Se trabaja con sesiones teóricas, análisis de caso y trabajo de grupo con experiencias propias.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personal de SOS Racisme, que incluye una psicóloga y personas racializadas. Utilización de vídeos con testimonios de miembros de grupos vulnerables: https://youtu.be/emilnPq-crK https://youtu.be/N-RwMzj-bRo https://youtu.be/WrJ7eh1LrUo https://youtu.be/h6m_gcCCcg
EVALUACIÓN	Evaluación de la satisfacción de las personas asistentes realizada por la Policía Local de Sabadell.



PERSPECTIVA DE GÉNERO	En el diseño del curso se toma en cuenta las diferentes situaciones de las mujeres y los hombres migrantes a fin de identificar para cada grupo las circunstancias, tipos de expresiones y manifestaciones de racismo y xenofobia. Otras medidas que subrayan la presencia de perspectiva de género en el programa son: el uso de un lenguaje neutro e inclusivo, con mención explícita a la dimensión de género en las presentaciones, análisis de casos en que se cruzan el género con el racismo.
------------------------------	--

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD (Ficha 4)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Odio, Racismo y Violencia en el Deporte (Autoformación). Programación Formativa del Centro de Actualización y Especialización de la División de Formación y Perfeccionamiento del Cuerpo Nacional de Policía.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Cuerpo Nacional de Policía.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Semestral.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Definidas por el área de teleformación del Centro de Actualización y Especialización. Formación básica del personal del Cuerpo Nacional de Policía en los aspectos jurídicos y actuación policial en relación con los delitos de odio, así como en aquellas conductas violentas, racistas y xenófobas en el deporte
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	2.500 personas funcionarias de carrera de todas las Escalas y Categorías del Cuerpo Nacional de Policía.
OBJETIVOS	Delitos relacionados con las conductas racistas y xenófobas. Normativa jurídica internacional y nacional protectora de los derechos atacados por las conductas racistas y xenófobas. Protección legal de las víctimas de un delito relacionado con las conductas racistas y xenófobas. Autores de delitos racistas y xenófobos y su diversa clasificación. Causas que motivan estos delitos. Signos identificativos externos para detectar los delitos racistas y xenófobos. Actuaciones policiales a realizar, incluyendo medidas preventivas y de investigación, así como las de trato con la víctima de este tipo de delitos. Relaciones de la policía con la persona víctima y con las personas testigo. Valoración policial del impacto de un delito racista y xenófobo, que suele afectar al aspecto físico, emocional, social y económico de la persona víctima. Relaciones de la policía con las ONG en la resolución de los conflictos derivados de la comisión de delitos racistas y xenófobos. Metodología de trabajo de las Unidades de Información en los eventos deportivos. Aspectos básicos de la Ley contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Conductas racistas y xenófobas: concepto. Manifestaciones de los Delitos racistas y xenófobos. Actuación policial en Delitos racistas y xenófobos. Aspectos sociales de los Delitos racistas y xenófobos. Aspectos normativos relacionados con los Delitos de odio, racismo y xenofobia. Violencia en el deporte.



CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Conocimiento básico de los aspectos normativos y procedimentales en esta materia.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	<i>Online.</i> Los contenidos están disponibles para los matriculados en la plataforma Moodle.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	El personal docente (hombres y mujeres) que ha diseñado el curso, así como el que ha participado en los contenidos del mismo, pertenece al Centro de Actualización y Especialización de la División de Formación y Perfeccionamiento. Dicho personal ha realizado cursos de formación de personal formativo en dicho centro.
EVALUACIÓN	Evaluación parcial de cada tema y uno global del contenido total del curso. La evaluación se realiza mediante un examen tipo test. La superación del curso conlleva la expedición de un Diploma de Aptitud con una baremación de 0,10 puntos.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	La Oficina de Igualdad en el Cuerpo Nacional de Policía, ha impulsado la revisión y actualización de los contenidos de todas las acciones formativas para el uso del lenguaje neutral e inclusivo.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD (Ficha 5)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Formación para la identificación y registro de incidentes racistas y xenófobos.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Observatorio Español del Racismo y de la Xenofobia (Oberaxe), Ministerio de Interior, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, así como ONG. Fue cofinanciado por la Unión Europea, en el marco del Programa Progress Antidiscriminación, de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Durante un año (2012) cuatro formaciones en cascada, de media jornada (4 horas) y 2 presentaciones de proyecto, todas ellas en horario laboral. Las formaciones descentralizadas derivadas de las mismas continúan en la actualidad.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Formar a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en los cambios generados en el Sistema Estadístico de Criminalidad y sus obligaciones en materia de lucha contra los delitos de odio derivadas de las obligaciones contraídas por España.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	Se formaron 165 personas en calidad de personal de formación que, a su vez, han trasladado la formación directamente a más de 22.000 agentes de la Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, Policía Autonómica (Ertzaintza, Mossos d'Esquadra y Policía Foral de Navarra) y Policías Locales. Además, se han incorporado los contenidos a los procesos de formación inicial y continua de las escuelas de formación y perfeccionamiento de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. La formación descentralizada ha continuado, desde el 2012, hasta el momento a través de cursos formativos impartidos por las organizaciones policiales.
OBJETIVOS	Mejorar la formación en materia de igualdad de trato y no discriminación por origen racial o étnico de las personas que forman parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, proporcionando herramientas para detectar y registrar incidentes relacionados con varios artículos del Código Penal relativos al racismo, la xenofobia y la intolerancia.



CONTENIDOS IMPARTIDOS	Conceptos clave: racismo, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. Las nuevas actitudes prejuiciosas y diferentes formas de discriminación. Autoría de los delitos racistas y xenófobos. Marco general. Diagnóstico de la realidad española. El trato de la persona víctima: Recomendaciones para mejorar la lucha contra los delitos de odio racistas y xenófobos. La perspectiva internacional en la formación en relación con el registro e identificación de incidentes racistas. Protocolos de actuación. Discriminación y derecho penal. Principales problemas detectados. Normativa española. Actuaciones policiales en relación con el racismo y la xenofobia. Plan nacional de derechos humanos, necesidad de recopilación estadística de los delitos de odio y Estrategia integral contra el racismo la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. La actuación policial. El racismo y la xenofobia en las estadísticas de criminalidad.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Conciencia de la responsabilidad del personal funcionario policial en la identificación y registro de los incidentes racistas y xenófobos. Conocimiento del marco normativo, nacional e internacional. Valoración de la realidad española. Conocimiento de las novedades en el Sistema Estadístico de Criminalidad. Comprensión de las barreras que deben enfrentarse por las particularidades de este tipo de delitos. Adquisición de recomendaciones y consejos de actuación policial y para la formación.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Cada una de las jornadas de formaciones de personal de formación consistió en cuatro talleres en los que, tras la exposición de contenidos, se desarrollaba un debate con las personas asistentes relativo a los conceptos y las estrategias pedagógicas para transmitirlos. Se proporcionaba a las personas asistentes un documento con los contenidos fundamentales y presentaciones de Power Point para desarrollar las formaciones requeridas en sus organizaciones. Además, se proporcionaba el “Manual de Apoyo para la Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la identificación y registro de incidentes racistas o xenófobos”: http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/ManualApoyoFormacionFFyCCSeguridadIdentificacionRegistroIncidentesRacistasXenofobos.pdf http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/HandbookTrainingSecurityForcesIdentifyingRecordingRacistXenophobicIncidents.pdf
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Dos profesoras universitarias expertas en la materia, Fiscal coordinador del Servicio de Delitos de Odio y Discriminación de Barcelona y un miembro del Servicio de Estadística y de Criminalidad del Ministerio del Interior.
EVALUACIÓN	El impacto del proyecto se ha hecho notorio en: la publicación, desde el año 2013, de los Informes sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España; la elaboración de un Protocolo de actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación; la mejora de los sistemas de recogida de información estadística institucional sobre incidentes racistas y xenófobos, discriminación racial y otras formas de intolerancia, a través del Sistema Estadístico de Criminalidad (SEC); el mantenimiento de las actuaciones específicas de formación y sensibilización dirigidas al personal funcionario de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Todo lo anterior ha tenido como consecuencia el aumento en la notificación de incidentes relacionados con los delitos de odio en España.



RECONOCIMIENTO EXTERNO	La estrecha colaboración institucional y los buenos resultados del proyecto FIRIR han tenido una serie de consecuencias que han hecho que la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) sitúe a España entre los cinco Estados de la Unión Europea con mejor registro e información sobre delitos de odio.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	La formación y los materiales proporcionados contemplan la especificidad de las realidades que enfrentan las mujeres y hombres pertenecientes a minorías étnicas y migrantes. La formación se hizo en horario laboral y se asumieron los costes de asistencia. Entre el equipo de formación, dos personas fueron mujeres y dos hombres.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD (Ficha 6)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Proyecto PROXIMITY. Programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” de la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea y liderado por la Secretaría General de Inmigración y Emigración, a través del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Secretaría General de Inmigración y Emigración es la parte social coordinadora de este proyecto, en colaboración con nueve organismos socios europeos que reciben financiación: Ayuntamiento de Madrid (Policía municipal de Madrid), Policía de Segurança Pública de Portugal (Policía municipal de Lisboa), Policía municipal de Riga, Policía de Estonia y de Fronteras, Ministerio de Justicia de Finlandia, Universidad de Milán, Asociación TRABE de España, Foundation for Access to Rights de Bulgaria, Bradford Hate Crime Alliance de Reino Unido; Además, hay tres organismos socios que no reciben financiación: Ministerio de Interior de España; ECCAR (Coalición europea de ciudades contra el racismo) y ENP (Red Europea de mujeres policías).
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Jornada de Presentación (4 horas). Tres talleres de 15 horas cada uno, distribuidas en tres jornadas. Conferencia Final (4 horas).
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Mejorar el conocimiento de las prácticas.
NÚMERO Y PERFIL DE LOS PARTICIPANTES	Policías: Madrid, Riga, Estonia, Lisboa, representantes del Ministerio de Justicia de Finlandia, representantes de las asociaciones TRABE, Foundation for Access to Rights – FAR (Bulgaria), Bradford Hate Crime Alliance, BHCA, (UK). Otros representantes de instituciones y de la sociedad civil. Talleres: 50 personas en cada taller.
OBJETIVOS	El proyecto PROXIMITY (“Proximity Policing against Racism, Xenophobia and Other Forms of Intolerance”) tiene por objeto contribuir a la prevención y la lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia, incluidos los delitos motivados por el odio a nivel local, mediante el aumento de la capacidad de las autoridades locales y, en particular, de la policía municipal para identificar y hacer frente a estos fenómenos. Además de intercambiar y compartir conocimientos y experiencias, el proyecto tiene como objetivos específicos mejorar la identificación y el enjuiciamiento efectivo de los delitos de racismo y xenofobia en las ciudades, apoyar a las autoridades locales y a la policía de proximidad, y generar una red de intercambio práctico y aprendizaje mutuo sobre cómo hacer frente a estos desafíos.



CONTENIDOS IMPARTIDOS	Jornada de Presentación: — Presentación del Proyecto PROXIMITY. — Experiencias y prácticas en Europa en prevención del racismo y la xenofobia a través de las policías de proximidad. — Presentación del Mutual Learning Programme. Talleres: — El análisis previo del contexto de la ciudad, municipio o entidad local. — Elementos organizativos. — La formación y la especialización. — El trato a las personas víctimas de incidentes racistas y xenófobos. Conferencia Final: — Ética de la proximidad: el cuidado de las personas más vulnerables — Presentación de resultados del proyecto PROXIMITY: Buenas Prácticas y Estudio Comparado: servicios, estructuras, estrategias y metodologías de la policía de proximidad; “Herramientas contra el racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia dirigidas a municipios y especialmente policía de proximidad”; “Plan de Acción Local y Protocolos contra el racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia”; “Red Europea de Aprendizaje Mutuo contra el racismo, xenofobia y delitos de odio” — Experiencias de la Administración local y de la policía municipal en la lucha contra el racismo, la xenofobia y el delito de odio en la Unión Europea: Combatir los delitos de odio desde la colaboración; Aspectos relevantes de las unidades de lucha contra el racismo, la xenofobia y los delitos de odio; Unidad de Gestión de la Diversidad de la Policía Municipal de Madrid: Investigaciones Policiales; Juntos por Todos.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	La Jornada de Presentación y la Conferencia Final se articularon en torno a conferencias y mesas redondas con turnos de participación para las personas asistentes. Los talleres utilizaron una metodología participativa, con dinámicas de grupos y participación de todas las personas asistentes.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Asesoría externa, personal docente universitario, policías, y testimonios de personas víctimas.
EVALUACIÓN	Externa.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	La ENP (Red Europea de Mujeres Policías), que aportará la aproximación de género que exigen todos los proyectos europeos.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD (Ficha 7)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Online Hate Speech. Catálogo formativo de CEPOL.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Oficina Nacional de lucha contra los Delitos de Odio y la Agencia de la Unión Europea para Formación Policial (CEPOL).
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	21 horas divididas en 4 jornadas dentro del horario laboral.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Desarrollar estrategias policiales adecuadas para combatir el discurso de odio <i>online</i> .



NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	26 participantes procedentes de Cuerpos Policiales de prácticamente todos los países de la Unión Europea (Alemania: 1, Bélgica: 2, Bulgaria: 1, Francia: 2, Croacia: 1, República Checa: 1, Estonia: 1, Italia: 2, Portugal: 2, Irlanda: 2, Finlandia: 1, Eslovaquia: 1, Hungría: 1, Lituania: 1, Grecia: 2, Malta: 1, Polonia: 1, Rumanía: 1). En el caso de España, estará representada por una persona integrante de la Policía Nacional y otra de la Guardia Civil, además de 6 oyentes (tres de cada cuerpo policial).
OBJETIVOS	Familiarizarse con los métodos de trabajo de otros países, mejorar el conocimiento y habilidades sobre el discurso de odio <i>online</i> y el intercambio de conocimientos y buenas prácticas, fomentando el aprendizaje y las oportunidades de establecer contactos profesionales.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Marco legal sobre el ciberodio. Mejores prácticas para luchar contra el ciberodio. La perspectiva croata. La investigación del discurso de odio <i>online</i>. El ciberodio en relación al racismo y la xenofobia. La Oficina Nacional de Delitos de Odio. Identificación y registro de los delitos de odio. La perspectiva de la FRA. ¿Cómo combaten las empresas tecnológicas el ciberodio? Clasificación y análisis del ciberodio en Twitter. Derechos y asistencia a las víctimas. Mejores prácticas para luchar contra el ciberodio. La perspectiva de Reino Unido. Presentación de la guía Vigilancia de los delitos de odio contra las personas LGBTI del Consejo de Europa. Aproximación europea comprehensiva multidisciplinar y multi stakeholders en respuesta al ciberodio. Dirección de proyectos de cooperación sobre ciberodio y delitos de odio del Consejo de Europa. Ciberodio, La aproximación de la INACH y contraargumentación. Ciberodio y discurso de odio en el deporte. La lucha contra la violencia en el deporte: el discurso de odio de los grupos ultra.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Conocer el marco legal del discurso del odio <i>online</i> en el ámbito europeo. Conocer buenas prácticas y métodos de investigación del discurso de odio <i>online</i>. Conocer técnicas de contra narrativa contra este fenómeno. Adquirir competencias para el tratamiento, respeto de derechos y asistencia a víctimas. Mejorar la colaboración con compañías del sector tecnológico.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Conferencias.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Ponentes de organismos europeos, como la Agencia de la Unión Europea de Derechos Fundamentales (FRA), el Comité Europeo contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) o el Consejo de Europa, así como de organismos nacionales como el Observatorio contra el Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), la Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad, Fiscalía en Materia de Criminalidad Informática, Policía Nacional y Guardia Civil. Asimismo, tomarán parte en los mismos personas expertas de otros países como Reino Unido, Croacia y Polonia y compañías del sector privado que juegan un rol principal en la lucha contra el discurso de odio <i>online</i> , como por ejemplo Twitter, Facebook, Google o La Liga Profesional de Fútbol.
EVALUACIÓN	Satisfacción de las personas asistentes.



FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD (Ficha 8)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Combatiendo el antisemitismo, la discriminación y la xenofobia.
PAÍS	Rumanía.
ENTIDADES PARTICIPANTES	La Presidencia rumana de la Alianza Internacional para la Memoria del Holocausto (IHRA) con el apoyo del Ministerio del Interior, el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Rumania, el Instituto Nacional "Elie Wiesel" para el Estudio del Holocausto en Rumanía, el Centro de Lucha y Vigilancia del Antisemitismo en Rumanía - MCA Rumanía.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Ploiesti, 5-6 de Julio de 2016.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Capacitación para personal funcionario público, magistrados, organismos encargados de hacer cumplir la ley en el campo de la lucha contra el antisemitismo, el racismo, la xenofobia, la negación del Holocausto y el culto a los culpables de crímenes de lesa humanidad y paz.
NÚMERO Y PERFIL DE LOS PARTICIPANTES	100 policías de los diferentes cuerpos de seguridad rumanos.
OBJETIVOS	Capacitar y sensibilizar a los cuerpos de seguridad para luchar contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y el negacionismo del holocausto mediante la correcta aplicación de las normas jurídicas que sancionan esas prácticas.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Derechos fundamentales, Derecho Internacional y Legislación rumana contra la discriminación, el antisemitismo y el odio por motivos de origen étnico, religión o nacionalidad. Buenas prácticas policiales, relación con la sociedad civil. Jurisprudencia de los tribunales internacionales, casos prácticos y sentencias estratégicas condenatorias, en particular sobre negacionismo.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Capacidad de identificar conductas motivadas por el racismo, la xenofobia y el discurso de odio, así como argumentarlas en los informes policiales relacionándolas con los principios del derecho y las normas internacionales y nacionales que prohíben esa clase de conductas y discursos. Capacitación para la aplicación de la nueva legislación sobre la prohibición del uso de organizaciones y símbolos fascistas, racistas o xenófobos y la promoción del culto a las personas culpables de crímenes contra la paz y la humanidad, y subrayó la importancia de que los y las agentes de policía rumanos conocieran y aplicaran correctamente la legislación en este ámbito.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Conferencias y talleres. Se analizaron formas actuales de antisemitismo, racismo, xenofobia o negación del Holocausto en relación con el marco legal existente que aborda estas acciones. Los miembros de la delegación rumana en IHRA contribuyeron a los debates que presentaron la experiencia de IHRA en relación con estos temas.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personal formativo enviado por el Comité Judío Estadounidense Jerusalén, la Policía Metropolitana de Manchester y la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA/UE). Representantes de la delegación rumana a la IHRA contribuyeron a los debates mejorando la experiencia de la IHRA en este campo.



FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD (Ficha 9)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Acción integrada para la prevención de la victimización en las comunidades romá.
PAÍS	Rumanía.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Ministerio del Interior de Rumanía. Inspectorado General de la Policía rumana. En colaboración con OSCE-ODIHR, Academia Rumana y una ONG romaní.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	24 meses.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Capacitación en la lucha contra los delitos de odio y técnicas avanzadas de entrevista para el cuerpo de policía rumano.
NÚMERO Y PERFIL DE LOS PARTICIPANTES	80 agentes de la policía rumana.
OBJETIVOS	Aumentar el conocimiento de organismos nacionales / europeos relevantes en el campo de la victimización dentro de las comunidades romaníes y el costo del crimen y la victimización romaní. Mejorar la transferencia de experiencia y mejores prácticas en el campo de la prevención e investigación de los delitos de odio, la protección de los derechos humanos y de las minorías de los derechos internacionales.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Publicidad y gestión de proyectos realizadas mediante ruedas de prensa y materiales de visibilidad. Revisión en profundidad del estado de la investigación de victimización por crimen. Conferencias / talleres internacionales en Rumania en el campo de victimización / costo del delito / contrarrestar los delitos de odio.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Capacitación en la lucha contra los delitos de odio y técnicas avanzadas de entrevista para el cuerpo de policía rumano.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Realización de una encuesta. Diseño de herramientas de encuesta de victimización / redacción de la guía de encuesta. Prueba y validación de herramientas, definiendo la muestra de población. Interpretación de datos de encuestas, formulación de conclusiones. Diseño de la campaña de prevención de victimización para las comunidades romaníes. Visitas de estudio para oficiales de policía rumanos en instituciones internacionales con amplia experiencia en la lucha contra los delitos de odio. Renovación / equipamiento de los espacios de la Escuela de Policía de Slatina para una capacidad de 20-25 aprendices. Capacitaciones en la lucha contra la victimización / delitos de odio en la Escuela de Policía de Slatina.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personas expertas internacionales y nacionales en delitos de odio, provenientes de las instituciones rumanas, universidades, en especial de universidades noruegas y del Consejo de Mediación de Noruega.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	El género se incorpora como una de las motivaciones del delito de odio.



FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD (Ficha 10)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Actuaciones de la policía ante los crímenes de Odio. Proyecto “Fortalecimiento de la respuesta a los delitos motivados por el odio y la incitación al odio en Lituania”, financiado por el Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea (2014-2020).
PAÍS	Lituania.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Escuela de Policía, Ministerio del Interior.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Cursos de 18 horas impartidos de forma periódica desde 2017.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Detectadas por el Ministerio del Interior, haciéndose eco de las demandas de las ONG: fortalecimiento de las capacidades de las autoridades policiales para sensibilizar sobre el impacto de los delitos de odio, asegurar la investigación efectiva de los mismos y dar respuesta a las necesidades de las comunidades vulnerables.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	350 policías.
OBJETIVOS	Proporcionar conocimientos y desarrollar habilidades relacionadas con la detección de delitos motivados por el odio, y su prevención, su regulación legal. Examinar e introducir los tipos y formas de delitos motivados por el odio causas y consecuencias. Desarrollar la capacidad de responder e investigar los crímenes de odio.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	El derecho internacional y nacional actúa para combatir la Revisión del Crimen de Odio. Sentencias del TEDH. Indicadores de seguimiento de la ECRI y recomendaciones para Lituania. Código de Ética para Oficiales de Policía. Reconocimiento de crímenes de odio. Clasificación, clases, formularios, grupos de objetos de destino. Evaluación de comentarios y estereotipos ofensivos. Impacto de los crímenes en sus víctimas. La jurisprudencia sobre los delitos motivados por el odio. Respuesta a ofensas criminales relacionadas con crímenes de odio e investigación. Reuniones. Obstáculos de la investigación de crímenes de odio. Actividades Preventivas de la Policía que previenen los crímenes de odio. Recogida y tratamiento de la información. Educación jurídica. Cooperación con las organizaciones no gubernamentales que se ocupan de los derechos de las minorías nacionales y de otro tipo, confianza entre ellas y fortalecimiento de la policía. Ayuda a las víctimas de crímenes de odio. Los contenidos elaborados específicamente son compartidos en la plataforma Moodle, pero no están a disposición del público en general.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Conocer el tipo, las formas, las causas y las consecuencias de los crímenes de odio sobre las personas víctimas. Adquirir conocimientos y desarrollar la capacidad de distinguir los delitos motivados por el odio de otros delitos. Adquirir conocimiento sobre las estrategias preventivas contra los delitos motivados por el odio. Aplicar los conocimientos adquiridos en la práctica, respondiendo e investigando los delitos motivados por el odio.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Entorno de aprendizaje a distancia (Moodle) y presencial proporciona material teórico con ejemplos de herramientas prácticas, análisis de situaciones según los temas del contenido del programa. Los cursos son participativos y se desarrollan análisis de casos de la realidad lituana.



PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Profesorado de la escuela de policía.
EVALUACIÓN	Se valora la adquisición de contenidos, a través de las pruebas que deben superar el cuerpo de policía y la satisfacción con la formación recibida. Existe un sistema de evaluación de los cursos interno.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE JUSTICIA (Ficha 11)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Delitos de odio y discriminación. Plan de formación continua año 2018 para miembros de la Carrera Fiscal.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Centro de Estudios Jurídicos del Ministerio de Justicia y Fiscalía General del Estado.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	11 horas distribuidas en dos jornadas dentro del horario laboral.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Conocimiento de los delitos de odio, su acreditación y tratamiento de las personas víctimas.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	40 fiscales no especialistas seleccionados por el Centro de Estudios Jurídicos del Ministerio de Justicia y Fiscalía General del Estado mediante criterios objetivados y baremados entre las personas solicitantes del curso. Las personas asistentes recibieron un certificado de asistencia con validez como mérito en formación.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Delitos de odio y discriminación en el Código Penal. Nuevo escenario tras la reforma de 2015. Análisis y abordaje en la intervención de comportamientos motivados por odio y discriminación en la justicia de menores. Quehaceres de justicia: de la vulnerabilidad al empoderamiento de las víctimas de delitos de odio. Discurso de odio punible. Límites a la libertad de expresión. Investigación de delitos de odio en Internet y redes sociales. Acreditación de la motivación en los delitos de odio y discriminación. Víctimas.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Aproximación al concepto de delitos de odio. Trabajar los prejuicios y estereotipos del personal profesional de la justicia. Conocimiento de la realidad de las personas víctimas. Actualización de jurisprudencia sobre discurso de odio.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Conferencias y mesas redondas con participación de las personas asistentes. Presentaciones de PowerPoint. Algunas de las ponencias publicadas y disponibles en el Centro de Estudios Jurídicos.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personal docente universitario de derecho y psicología, personal técnico de justicia, magistrados, fiscales, policías, representantes de ONG y personas víctimas de delitos de odio. Del personal de formación 4 eran mujeres, incluida una de las víctimas de delitos de odio, y 8 hombres.



EVALUACIÓN	Se realiza una encuesta de satisfacción de la acción formativa entre las personas asistentes.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	El programa no incluye expresamente la mención a la dimensión de género, pero se garantizó la equidad de género en la participación en el curso, siendo la mayoría de las personas participantes mujeres, el 50% del equipo de formación fueron mujeres y contando con el testimonio de una mujer víctima en delitos de odio.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE JUSTICIA (Ficha 12)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Contra el antisemitismo, el racismo, la xenofobia, la negación del holocausto y el culto de los culpables de delitos contra la humanidad y la paz.
PAÍS	Rumanía.
ENTIDADES PARTICIPANTES	La Presidencia rumana de la Alianza Internacional para la Memoria del Holocausto (IHRA) con el apoyo del Instituto Nacional de la Magistratura, el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Rumanía- y la participación de instructores de la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (ODIHR) de la OSCE y del Yad Vashem.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	9-10 de junio de 2016
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Capacitación para personal funcionario público, magistrados y magistradas, organismos encargados de hacer cumplir la ley en el campo de la lucha contra el antisemitismo, el racismo, la xenofobia, la negación del Holocausto y el culto a las personas culpables de crímenes de lesa humanidad y paz. Capacitación para la aplicación de la nueva legislación sobre la prohibición del uso de organizaciones y símbolos fascistas, racistas o xenófobos y la promoción del culto a las personas culpables de crímenes contra la paz y la humanidad, y subrayó la importancia de que el cuerpo de policía rumano conociera y aplicara correctamente la legislación en este ámbito.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	35 jueces y fiscales de los tribunales rumanos.
OBJETIVOS	Capacitar y sensibilizar a los magistrados para luchar contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y el negacionismo del Holocausto mediante la correcta aplicación de las normas jurídicas que sancionan esas prácticas, creando asimismo una jurisprudencia capaz de erradicarlas.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Derechos fundamentales, Derecho Internacional y Legislación rumana. Jurisprudencia de los tribunales internacionales, casos prácticos y sentencias estratégicas condenatorias, en particular sobre negacionismo.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Capacidad de identificar la apología del racismo, la xenofobia y el discurso de odio, así como encausarla y ponerla en relación con los principios del derecho y las normas internacionales y nacionales que prohíben esa clase de discurso.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Conferencias y talleres. Se analizaron formas actuales de antisemitismo, racismo, xenofobia o negación del Holocausto en relación con el marco legal existente que aborda estas acciones. Las personas miembro de la delegación rumana en IHRA contribuyeron a los debates que presentaron la experiencia de IHRA en relación con estos temas.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Magistrados y magistradas y fiscales especializados en derecho internacional y en antisemitismo.



FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE JUSTICIA (Ficha 13)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Primer curso de especialización en el campo de la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Mejora de las medidas contra la discriminación a nivel nacional mediante la gran participación de especialistas y la sociedad civil.
PAÍS	Rumanía.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Consejo Nacional para Combatir la Discriminación. Socio principal: Consejo de Europa, a través de la Dirección de Ciudadanía Democrática.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Del 5 al 8 de abril de 2015 (Cluj Napoca).
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Proporcionar a jueces y fiscales instrumentos teóricos y prácticos para enfocar la identificación de conductas discriminatorias e incluso delitos de odio en las causas en que tienen que intervenir.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	35 magistrados, magistradas y fiscales de los tribunales de primera instancia de diferentes distritos de Rumanía.
OBJETIVOS	Los objetivos del proyecto son aumentar la conciencia de los nuevos desafíos en la dinámica del fenómeno de la discriminación en la sociedad rumana, tanto a nivel nacional como local, así como elaborar la estrategia nacional para prevenir y combatir la discriminación durante 2015-2020 a través de amplia participación de todos los organismos relevantes y en base a estándares relevantes.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Legislación europea y nacional sobre no discriminación. Jurisprudencia ECHR, CJEU y CNCD en el campo. Conceptos, procedimientos administrativos y judiciales vinculados con la igualdad de trato y no discriminación.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Capacidad para identificar y diagnosticar la motivación discriminatoria o de odio en los sumarios y atestados policiales, demandas y denuncias de particulares.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Durante esta sesión de capacitación, las personas estudiantes tuvieron la oportunidad de debatir y profundizar temas como: legislación europea y nacional sobre no discriminación, jurisprudencia ECHR, CJEU y CNCD en el campo, conceptos, procedimientos administrativos y judiciales.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Operadores jurídicos de perfil internacional y personas expertas del tercer sector. Personas miembros de la asociación de abogados europeos, expertos del Consejo de Europa.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE JUSTICIA (Ficha 14)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Lucha contra el racismo, la xenofobia, la homofobia y la transfobia. Programa Europeo para la Formación en Derechos Humanos de los Profesionales Jurídicos (HELP) del Consejo de Europa.
PAÍS	Rumanía.



ENTIDADES PARTICIPANTES	Consejo de Europa e Instituto Rumano para la Formación de Abogados en Bucarest.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Una jornada de introducción y tres meses <i>online</i> .
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Fomentar el desarrollo y la promoción de la formación inicial y continua de personas profesionales en el ámbito jurídico según las normas del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), siguiendo la interpretación jurisprudencial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). Compartir buenas prácticas y proporcionar asesoramiento sobre planes de estudios, materiales de formación y metodologías de formación para profesionales jurídicos, identificando los temas prioritarios para actividades formativas futuras. Véase más en la Red.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	25 personas que ejercen la abogacía.
OBJETIVOS	Adquirir conceptos clave, la legislación europea contra la discriminación (del Consejo de Europa y de la UE) y el corpus de jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), además de la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	3 módulos: uno sobre el racismo y la xenofobia, otro sobre la homofobia y la transfobia y un módulo específico sobre los romaníes. El análisis de la jurisprudencia existente abarca temas tan variados como: la discriminación en la contratación laboral o en el lugar de trabajo; la discriminación en la asistencia sanitaria; los delitos motivados por el odio, la incitación al odio o el acoso por motivos racistas u homófobos; la falta de respeto de la vida privada y familiar de las personas LGBT; el reconocimiento legal de la igualdad de género. Uno de los materiales de referencia clave para desarrollar este curso ha sido el Manual sobre la legislación europea contra la discriminación, elaborado conjuntamente por la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Metodología HELP: participativa y flexible para adaptarse a las necesidades específicas de las personas participantes. El plan de estudios muestra en un solo nivel los recursos obligatorios (prerrequisitos mínimos) y recursos adicionales opcionales para quienes deseen profundizar en los detalles. Recursos disponibles <i>online</i> en diversos idiomas: http://help.elearning.ext.coe.int/?categoryid=41
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personal formativo acreditado HELP.
EVALUACIÓN	Después del curso, se lleva a cabo una evaluación de los materiales, sobre la base de las personas participantes y la retroalimentación de las personas responsables de la tutoría. El curso también se evalúa teniendo en cuenta la tasa de fracaso de las tareas, los estudios de casos, etc. Esto garantiza que el plan de estudios final sea de alta calidad y pueda convertirse en un recurso de autoaprendizaje, a disposición de las personas profesionales del derecho o usuarias de la plataforma HELP.
RECONOCIMIENTO EXTERNO	Certificación conjunta de la NTI/BA y HELP.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	De forma transversal.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE JUSTICIA (Ficha 15)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Formación de formadores en metodología HELP. Programa Europeo para la Formación en Derechos Humanos de los Profesionales Jurídicos (HELP) del Consejo de Europa.
PAÍS	Rumanía.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Consejo de Europa y el Instituto Nacional de la Magistratura (NIM) de Bucarest.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	16 horas de capacitación de formadores distribuidas en dos jornadas.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Fomentar el desarrollo y la promoción de la formación inicial y continua de personas profesionales del ámbito jurídico según las normas del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), siguiendo la interpretación jurisprudencial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). Compartir buenas prácticas y proporcionar asesoramiento sobre planes de estudios, materiales de formación y metodologías de formación para personas profesionales del ámbito jurídico, identificando los temas prioritarios para actividades formativas futuras. Véase más en la Red.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	Siete personas expertas en capacitación regulares del NIM y 3 personas expertas en capacitación del Instituto Nacional para la Formación de Abogados. Seleccionados en estricta cooperación con las personas miembro de la Red HELP y otras personas asociadas nacionales sobre la base de sus antecedentes y experiencia profesional. Obtienen certificado de Tutoría de HELP.
OBJETIVOS	Preparar a las personas participantes para que puedan desempeñar la función de personal de capacitación de HELP en sus instituciones nacionales de formación.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Curso de formación de personal en capacitación: — Cómo adaptar los planes de estudio modelo de HELP al ordenamiento jurídico nacional y crear cursos propios utilizando la metodología de HELP Materiales, herramientas y recursos modelo disponibles en la plataforma de aprendizaje electrónico — Técnicas de formación interactivas Para ello se utilizan los planes de estudios de HELP existentes para ilustrar la metodología de formación.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Metodología HELP: participativa y flexible para adaptarse a las necesidades específicas de las personas participantes. El plan de estudios muestra en un solo nivel los recursos obligatorios (prerrequisitos mínimos) y recursos adicionales opcionales para quienes deseen profundizar en los detalles.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personal de formación acreditado HEPL.
EVALUACIÓN	Después del curso, se lleva a cabo una evaluación de los materiales, sobre la base de las personas participantes y la retroalimentación de las personas encargadas de las tutorías. El curso también se evalúa teniendo en cuenta la tasa de fracaso de las tareas, los estudios de casos, etc. Esto garantiza que el plan de estudios final sea de alta calidad y pueda convertirse en un recurso de autoaprendizaje, a disposición de cualquier personal profesional del derecho o usuario de la plataforma HELP.
RECONOCIMIENTO EXTERNO	Certificación conjunta de la NTI/BA y HELP.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	De forma transversal.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SANIDAD (Ficha 16)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en el ámbito sanitario. Proyecto Pandora.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), Movimiento contra la Intolerancia (MI). Cofinanciado por el FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN (FAMI).
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	245 seminarios de, al menos, una hora de duración en diferentes provincias, desde 2016.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Identificar la motivación de odio/intolerancia en incidentes/agresiones sufridas por pacientes a los que tengan que atender en su tarea profesional.
NÚMERO Y PERFIL DE LOS PARTICIPANTES	3.915 profesionales sanitarios de servicios de urgencias de hospitales y de centros de salud, además de personal del ámbito del trabajo social y otras profesiones.
OBJETIVOS	Incorporar a la lucha contra los incidentes de discriminación y odio, racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia relacionada, al sector del personal sanitario de los servicios de urgencia y del personal del ámbito del trabajo social de los hospitales y centros de salud.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Aproximación a los incidentes y delitos de odio, indicadores de identificación. Tipificar la naturaleza de la agresión y su alcance sociofamiliar. La realidad de la persona víctima y sus posibles circunstancias sociales. Papel de las personas profesionales sanitarias en la identificación y actuación ante incidentes/delitos de odio). Potencialidades de intervención institucional y social frente a estos incidentes y delitos de odio. Conocer las posibilidades de trabajo en red y cooperación en aras a facilitar los derechos.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Identificar las agresiones producidas por delitos de odio. Tipificar la naturaleza de la agresión. Comprender la realidad de la persona víctima y sus circunstancias. Aproximar a las personas profesionales sanitarias a la intervención institucional y social frente a estos incidentes y delitos de odio. Conocer las posibilidades de trabajo en red y cooperación en aras a facilitar los derechos.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Seminarios de sensibilización. Entrega de resumen del contenido del seminario: tríptico OBERAXE, tríptico Oficina solidaria, Guía Víctimas de delitos de odio y pegatinas con el teléfono de la Víctima.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Especialistas en educación no formal que habitualmente trabajan en este ámbito con MI y con dilatada experiencia en la materia.



FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SANIDAD (Ficha 17)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Discriminación de inmigrantes en el campo de los derechos civiles – DIM.
PAÍS	Rumanía.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Asociación Rumana para la Promoción de la Salud, en asociación con la Sociedad Académica Rumana y el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación. Financiado a través de subvenciones EEE 2009 - 2014, dentro del Fondo de ONG en Rumania.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Del 1 de marzo de 2015 al 30 de abril de 2016.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Capacitación contra la discriminación para personas inmigrantes y personal funcionario público para combatir las prácticas discriminatorias dirigidas a las personas inmigrantes.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	30 personas empleadas del sector público y 20 personas inmigrantes.
OBJETIVOS	Combatir la discriminación y la intolerancia hacia las personas inmigrantes mediante la sensibilización sobre los derechos humanos y la promoción de la igualdad de trato en el ejercicio de sus derechos civiles en Rumanía. Evaluar los tipos de discriminación que enfrentan las personas inmigrantes en Rumania en el ejercicio de los derechos civiles mediante la realización de una investigación cualitativa entre los principales organismos involucrados. Participación de las personas representantes de organismos institucionales en el campo de los derechos civiles en la formulación de recomendaciones de políticas y medidas contra la discriminación adaptadas a sus sistemas organizativos a través de eventos de consulta organizados en los meses 5 a 6 del proyecto. Sensibilizar a las autoridades públicas, a los organismos empleadores, al público en general y a las personas inmigrantes sobre los derechos humanos y la discriminación que pueden enfrentar en Rumania a través de una campaña contra la discriminación durante la implementación del proyecto del 5 al 14 de junio.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Legislación internacional e interna sobre Derechos Humanos, prohibición de la discriminación. En la parte del proyecto dedicado a Sanidad: Buenas prácticas sobre gestión de los recursos sanitarios de la sanidad pública enfocada a la situación particular de las personas inmigrantes. Atención al público en servicios sanitarios teniendo en cuenta el componente no discriminatorio en razón del origen nacional o étnico y acompañamiento durante todo el proceso de atención sanitaria y/o hospitalaria.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Capacidad para adaptar la gestión del personal funcionario en su actividad regular a la situación de las personas inmigrantes como demandantes de servicios. También el conocimiento y sensibilización de las personas inmigrantes respecto a sus derechos como parte de la ciudadanía y a no ser discriminadas.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Seminarios, conferencias y talleres.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personas expertas en derechos humanos y no discriminación, del ámbito de la Administración pública, ONG y personas expertas independientes internacionales.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	El género se incluye como uno de los factores de discriminación.



FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN (Ficha 18)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Desarrollo de la ciudadanía.
PAÍS	Irlanda.
ENTIDADES PARTICIPANTES	El Servicio de Desarrollo Profesional para Profesores (PDST) y el Servicio de Apoyo al CPD para profesores.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Durante los cursos académicos.
NÚMERO Y PERFIL DE LOS PARTICIPANTES	Todo el alumnado de 6 curso de primaria.
OBJETIVOS	Tomar conciencia de los elementos de su propio patrimonio cultural y tradiciones: música, literatura, lengua, folklore, paisaje, respetando la bandera y el himno nacional, participando en festivales y celebraciones que son únicos en Irlanda. Reconocer y reconocer los diversos grupos culturales, religiosos, étnicos o de otro tipo que existen en una comunidad o sociedad y explorar las formas en que estas diferencias pueden ser respetadas. Aprender sobre los diferentes grupos y su cultura y patrimonio, darse cuenta de lo que se puede aprender de ellos y de las contribuciones positivas que hacen, utilizar un lenguaje inclusivo, explorar las formas en que estos grupos experimentan la discriminación, examinar el papel de cada persona en la lucha contra los prejuicios, discutir la necesidad de empatía y comprensión mutua. Tomar conciencia de algunas de las culturas, estilos de vida y lenguas de algunos países de la Unión Europea y del mundo en general, conocer los países de la Unión Europea, identificar algunos de los efectos del Parlamento Europeo en la vida irlandesa, explorar la interdependencia de países y pueblos, aprender unos de otros a través del deporte y la música.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personal docente de Educación infantil.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN (Ficha 19)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Formación para la prevención y detección del racismo, la xenofobia y formas conexas de intolerancia en las aulas. Proyecto FRIDA.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (Oberaxe) en colaboración con el Centro Nacional de Investigación e Innovación Educativa (CNIIIE) del Ministerio de Educación Cultura y Deporte, todas las Comunidades Autónomas, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y la sociedad civil. En una primera fase fue cofinanciado por la Unión Europea a través del Programa Progress 2013 para el Empleo y la Solidaridad Social y desde el año 2016 corre a cargo de la Secretaría General de Inmigración y Emigración.



DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Desde 2015, ocho formaciones, de una a tres jornadas cada una de ellas, adecuándose a la disponibilidad de las instituciones educativas.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Concienciar a personal docente y responsable de educación para mejorar la formación para la prevención y la detección del racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en las aulas, reforzando la imagen positiva de la integración de las personas inmigrantes y de las minorías étnicas en el ámbito de la educación, cumpliendo lo previsto en el eje de Educación de la Estrategia Integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. La detección de necesidades y el diseño de los contenidos formativos se realizaron de forma conjunta entre las personas expertas que desarrollaron el proyecto y las personas responsables a nivel autonómico de educación.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	1400 personal docente y responsables de educación de todas las Comunidades Autónomas, han participado en los programas de sensibilización.
OBJETIVOS	Formar y sensibilizar a personal docente, responsables de los centros educativos y comunidad educativa en la prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia, así como en derechos humanos.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	¿Qué es el proyecto Frida? Diagnóstico y marco normativo sobre el racismo y la discriminación por origen racial o étnico en la escuela. Racismo y xenofobia: prevención, visibilización en los centros educativos . Actuación en el medio escolar y con las personas víctimas de incidentes de racismo o xenofobia. Buenas prácticas educativas realizadas en el marco de igualdad de trato (contenido adaptado en cada comunidad autónoma). Estrategias y recursos disponibles para la erradicación del racismo y la xenofobia en las aulas. Talleres formativos.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Identificación de incidentes discriminatorios y de odio por motivos racistas y xenófobos. Comprensión del impacto racismo y la xenofobia sobre el alumnado. Sensibilidad sobre el papel de la escuela inclusiva. Habilidades de comunicación para la resolución de incidentes con familias y alumnado. Conocimiento de buenas prácticas transferibles. Conocimiento de los recursos y protocolos existentes en la comunidad educativa.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Las jornadas de formación combinan conferencias y mesas redondas, con la intervención de las personas asistentes, y talleres participativos. Además de las personas expertas del grupo FRIDA en las formaciones han participado personas que forman parte de la comunidad educativa que han expuesto sus propias acciones en la escuela, y los recursos que cada comunidad pone a disposición de los centros escolares. También se ha contado con la animación de grupos de teatro y baile. Se ha dado voz al alumnado y a sus familias a través de las presentaciones, los talleres, y vídeos realizados por ambos. Han participado representantes de diferentes organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la materia. Se ha proporcionado a las personas asistentes las presentaciones utilizadas durante las formaciones, diversos materiales vinculados a cada ponencia y taller, trípticos y el Manual de apoyo para la prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas. Este material, así como los vídeos de algunas de las formaciones, están disponibles en Internet: http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/es/ejes/educacion/frida/index.htm
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personas expertas universitarias, personas expertas en igualdad de trato, representantes de la comunidad educativa y representantes de la sociedad civil.



EVALUACIÓN	El proyecto fue evaluado por una consultora externa que utilizó un modelo de evaluación participativa con la combinación de distintos análisis, procedentes de fuentes de información diversas y recuperadas de distintas maneras (Fuentes primarias, fuentes secundarias y documentales conexas, desde metodologías cualitativas y cuantitativas - observación, entrevistas, <i>focus group</i> , cuestionarios). Los criterios evaluativos fueron: pertinencia, eficacia, impacto, enfoque de género, participación, apropiación y sostenibilidad.
RECONOCIMIENTO EXTERNO	El impacto del Proyecto queda reflejado en: — El manual aparece mencionado en, aproximadamente, 775 portales de internet en castellano, 5 en gallego, 8 en catalán y 84 en euskera (4/7/18). — El proyecto FRIDA ha tenido una gran aceptación por parte de los responsables de educación y ha impulsado la formación del profesorado en racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia en alguna Comunidad Autónoma (Castilla y León). Ha facilitado que la Comunidad Valenciana incorpore información sobre la motivación de los incidentes que se notifican a su sistema de registro PREVI. — El nuevo Plan de Convivencia del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte incluye la prevención y tratamiento de la intolerancia en sus distintas formas. — El proyecto ha sido transferido a otros países latinoamericanos. — El proyecto FRIDA ha supuesto un modelo de coordinación y colaboración institucional y con la sociedad civil, y hay un requerimiento por parte de las personas representantes de las Comunidades Autónomas de mantener la línea de trabajo iniciada con él.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	La participación de mujeres en la asistencia a las jornadas de formación y como ponentes y animadoras de las formaciones fue mayoritaria. La evaluación externa consideró insuficiente la inclusión de la perspectiva de género en el diseño del proyecto y en el desarrollo del mismo.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN (Ficha 20)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	#Somos más. Campaña "Somos Más, contra el odio y el radicalismo".
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Ministerio de Justicia; el Ministerio del Interior (Secretaría de Estado de Seguridad y CITCO); el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (CNIIE); el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Secretaría General de Inmigración y Emigración y OBERAXE); el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad), la Red Aware (Alliance of Women Against Radicalization and Extremism), FeSP-UGT a través de Aula Intercultural, la ONG Jóvenes y Desarrollo, y Google a través de la iniciativa global YouTube Creators for Change.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Con el alumnado: existen tres niveles, Cada unidad se lleva a cabo en tres o cuatro sesiones de una duración de 50 minutos cada una.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	El Consejo de Europa deja clara la necesidad y prioridad de los Estados miembros de adoptar las medidas oportunas para poner coto a los fenómenos de radicalización violenta y discurso de odio e iniciar caminos estratégicos comunes. El desarrollo de Internet en los últimos años ha abierto un vehículo para la creación de discursos, expresión y asociación de las nuevas generaciones. Todas las entidades participantes pretenden promover, a través de la formación y la sensibilización, un compromiso activo de las personas jóvenes en la eliminación de la radicalización violenta y el discurso del odio, que sirva como germen de un amplio movimiento social contra este tipo de manifestaciones.



NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	28.280 de jóvenes de edades comprendidas entre los 14 y 20 años, de todo el país. Han participado 235 centros educativos.
OBJETIVOS	Fomentar el aprendizaje de las relaciones desde el respeto y el entendimiento común tanto en el espacio presencial como en el virtual. Contribuir a impedir la propagación de las ideologías radicales violentas, contrarias a los principios y valores democráticos. Educar en la resolución positiva de conflictos, tanto presenciales como virtuales, impulsando el respeto a la diversidad y a la no discriminación en el marco de unos valores democráticos compartidos en una sociedad abierta como la española. Fomentar la confianza en las instituciones, para crear un marco de respeto a la diversidad y a las libertades de pensamiento, creencia, culto y expresión. Aprender a interpretar críticamente las imágenes, discursos, prácticas y justificaciones del discurso del odio y el radicalismo.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Todos los materiales para el desarrollo de las sesiones, así como otros complementarios para el personal de capacitación que quieren poner en marcha la iniciativa están disponibles <i>online</i>: http://www.somos-mas.es/sumate-al-proyecto/ Nivel básico: • Derechos humanos • Responsabilidad • Igualdad • Solidaridad • Diversidad • Homofobia • Xenofobia/racismo • Racismo • Machismo • Radicalismo religioso • Viralización del discurso de odio. Nivel intermedio: 1. Los derechos humanos no conocen fronteras. 2. Internet y participación. 3. La diversidad humana no puede suponer desigualdad de derechos y oportunidades. 4. La cultura del encuentro en las redes sociales. 5. Justicia social. Toda justicia que tarda es injusticia. 6. Aprender a resolver conflictos para evitar el discurso del odio 7. Identidades seguras contra el radicalismo en las redes. 8. El respeto a las Instituciones Democráticas. 9. La comunicación responsable en Internet. 10. Construcción del discurso del odio y la radicalización. Contra el odio y el radicalismo, Somos Más. Nivel avanzado: • Derechos humanos • Responsabilidad • Igualdad • Solidaridad • Diversidad • Homofobia • Xenofobia/racismo • Racismo • Machismo • Radicalismo religioso • Viralización del discurso de odio.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Se trabajan competencias de comunicación lingüística, matemática y básicas en ciencia y tecnología, digital. Aprender a aprender, social y cívica, sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor, y conciencia y expresiones culturales. Algunos de los indicadores utilizados son: — Comunica opiniones y sentimientos de forma oral y escrita. — Utiliza el lenguaje adecuado a la actividad y al medio utilizado. — Aplicar criterios éticos en el uso de la tecnología. — Utiliza diferentes herramientas y aplicaciones digitales como medio de trabajo y exposición — Argumenta su opinión sobre los distintos datos, textos o informaciones. — Realiza una autoevaluación argumentada sobre su propio aprendizaje — Escucha y tiene en cuenta las opiniones de sus compañeras y compañeros. — Asume con responsabilidad sus funciones en el grupo — Planifica el trabajo del grupo repartiendo responsabilidades y roles — Utiliza diferentes medios de expresión artística cuidando la estética en las producciones propias o grupales



METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Cada uno de los niveles implica un nivel de profundización y participación diferente Nivel Básico: Las sesiones se llevan a cabo siguiendo la metodología para la transformación social: “Ver - juzgar - actuar” que permite al alumnado conocer, reflexionar y tomar partido en distintas situaciones analizando las causas que lo generan para después poner en práctica en su entorno a través de diferentes acciones lo aprendido. Se hace uso de las TICs. Además de aprender contenidos, las personas jóvenes entrenan habilidades competenciales como la creatividad o la reflexión crítica y para ello utilizamos estrategias de Aprendizaje Cooperativo, Pensamiento Visible e Investigación-Indagación. En definitiva, se dota a las personas jóvenes de conocimientos y herramientas, para que se acerquen a la realidad y puedan entenderla, analizarla críticamente y posteriormente se posicionen e impliquen en acciones que promuevan una ciudadanía global comprometida con el respeto a los Derechos Humanos. Nivel intermedio: El programa, con sus distintas acciones, está diseñado desde la metodología de Juego de Rol que simula la idea de que Internet es una gran Galaxia con distintos planetas y seres, con muy diferentes características que lo habitan, y que deben afrontar una convivencia basada en los Derechos Humanos y en una sociedad democrática. El programa está pensado para la realización de talleres en centros educativos, pero también puede realizarse en espacios de Educación No Formal o Espacios de Actividades Extraescolares. Para la realización de los talleres se cuenta con un Juego de Rol, diseñado para trabajar en cada sesión de forma concreta objetivos, contenidos y actividades. Además, se adjunta una guía que, aunque está dirigida al alumnado, contiene toda la información necesaria para trabajar cada uno de los temas propuestos. Nivel Avanzado: Las sesiones se llevarán a cabo siguiendo la metodología de gamificación que permite al alumnado —en un contexto lúdico educativo— conocer, reflexionar y tomar partido en distintas situaciones analizando las causas que lo generan para después poner en práctica lo aprendido en su entorno a través de diferentes acciones. A partir de su participación en un juego de cartas en el que tiene que asumir los roles de los distintos personajes se dota a las personas jóvenes de conocimientos y herramientas, para que se acerquen a la realidad y puedan entenderla, analizarla críticamente y después se posicionen e impliquen en acciones que promuevan una ciudadanía global comprometida con el respeto a los derechos humanos.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Agentes externos al centro educativo, responsables de las tutorías y equipos de orientación de los centros.
EVALUACIÓN	La unidad recoge una evaluación individual en forma de dinámica o de cuestionario a elección del personal docente. Al finalizar el proyecto en la institución educativa el personal técnico responsable mantiene una reunión de evaluación que permitirá recabar información de la ejecución del proyecto, así como del nivel de satisfacción y los aprendizajes adquiridos fruto de la participación en el mismo. Se valoran distintos tipos de indicadores, referidos a calidad y coherencia de los contenidos, calidad de la metodología, calidad de las exposiciones y herramientas didácticas utilizadas, calidad y claridad expositiva de los profesionales que han impartido, calidad de las instalaciones y medios disponibles. La media de las valoraciones de satisfacción está en 4 sobre 5.
RECONOCIMIENTO EXTERNO	Participación de alumnado en programas de tv y radio, o reportajes en prensa y web especializadas en el ámbito educativo. Un ejemplo es el reportaje elaborado por <i>El País Educación</i>. https://www.youtube.com/watch?time_continue=11&v=pS1q_2yO3Yo



PERSPECTIVA DE GÉNERO	El abordaje de la discriminación y discurso del odio se ha dado tanto en los materiales didácticos como en las formaciones de manera transversal desde la perspectiva de género. Y por ello, la perspectiva de género está incorporada y muy cuidada, tanto en el lenguaje como en la metodología y en el protagonismo de las mujeres. Algunos indicadores son: el 80% del personal de formación son mujeres, el análisis de la discriminación de género es un contenido básico de todas las acciones formativas, y en las acciones de difusión con protagonismo del alumnado.
------------------------------	--

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN (Ficha 21)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	METODOLOGIA MUS-E®. https://fundacionyehudimenuhin.org/programas/mus-e/
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	FUNDACION YEHUDI MENUHIN ESPAÑA. Convenios firmados con instituciones y centros educativos.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Presencial: 3 horas, fuera del horario laboral. En red: 10 horas, fuera del horario laboral.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Está orientado hacia el desarrollo de competencias en interculturalidad, inteligencia emocional, trabajo en valores, género e igualdad. Pero específicamente lo que buscan es que esté enfocado de una forma práctica y no teórica. Se coordina con los servicios públicos normalizados de educación y servicios sociales, y es el propio personal técnico y usuario quienes determinan sus necesidades.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	2.000 docentes de centros públicos de primaria y secundaria, personal técnico de consejerías y de concejalías de educación y servicios sociales (400 por año). Los 135 centros que cuentan con sesiones MUS-E® han mantenido una actividad MUS-E® con un alumnado de 26.751 personas. Cuando la formación se realiza en el centro se forma a todo el claustro. Cuando se hace en red, las personas participantes son seleccionadas en función de la inscripción y perfil del centro.
OBJETIVOS	Familiarizarse con la Metodología MUS-E®, descubrir las Artes como un recurso pedagógico para la acción educativa, adquiriendo y desarrollando estrategias y técnicas de actuación que permitan incrementar la motivación del alumnado y mejorar el éxito escolar. Descubrir y valorar el arte en sus distintas vertientes como recurso pedagógico educativo, para afrontar la diversidad en el aula, desde el trabajo intercultural y la coeducación.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Metodología MUS-E®. Observación y herramientas cualitativas y cuantitativas. modelo de buenas prácticas, en su aplicación para el trabajo por competencias, desde proyectos de centro que abordan el trabajo en valores. Fomento de la creatividad y la expresión artística, como elementos para mejorar el éxito escolar: el arte como herramienta para facilitar los aprendizajes. Claves educativas de éxito a nivel europeo en proceso educativo desde el arte. Modelo de aprendizaje servicio – solidarizarte, ACCIÓN VOLUNTARIOS PARA LA PARTICIPACIÓN Y CIUDADANÍA ACTIVA. Evaluación, sistematización y planificación en la acción en los procesos y programas educativos.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Adquisición de recursos desde las artes para la acción en situación de exclusión social y en el trabajo en el ámbito educativos en temas de género, y de diversidad intercultural.



METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Metodología MUS-E®. Práctica y participativa.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Artistas con capacitación en formación de la Fundación y personal de la misma que conocen la metodología MUS-E®, y lo aplican a diferentes campos de acción. Además, se contacta con personal docente externo para temas específicos.
EVALUACIÓN	Satisfacción de las personas asistentes. Se aplica el modelo de evaluación de la metodología, implica evaluación de inicio proceso y final, para ver el impacto, utilizando tanto encuestas, como informes, fichas de observación, etc. Se evalúa la adquisición de contenidos, el impacto y la transferencia de las acciones, incluidas las competencias mejoradas en el alumnado. La evaluación es externa.
RECONOCIMIENTO EXTERNO	Proyecto ganador del concurso “Buenas prácticas educativas”, convocado por la Fundación SM.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	De forma transversal.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN **(Ficha 22)**

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Lecciones interactivas sobre el Holocausto en Rumanía.
PAÍS	Rumanía.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Instituto Nacional para el Estudio “Elie Wiesel” del Holocausto en Rumanía.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Curso <i>online</i> .
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Conocimiento de la realidad histórica del Holocausto en Rumanía durante el periodo 1939-1945.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	Personal docente de enseñanza secundaria y universitaria. Alumnado de ambos niveles educativos.
OBJETIVOS	Proporcionar un instrumento de consulta para la formación, ya que se trata de un instrumento pedagógico complementario en la enseñanza de las consecuencias de la intolerancia, la discriminación y el desprecio por los derechos humanos.



CONTENIDOS IMPARTIDOS	Introducción a la Historia del Pueblo Hebreo. Historia de los hebreos en Rumanía. I Historia de los hebreos en Rumanía. II Historia de los hebreos en Rumanía. III Antisemitismo en Europa Holocausto Holocausto en Rumania I Holocausto en Rumania II Ciudadanos/as rumanos. Derecho de los pueblos. Mártires y supervivientes del Holocausto Antisemitismo contemporáneo Hebreos después del Holocausto Contribución de los hebreos al desarrollo económico y cultural rumano.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Capacidad de enseñar la Historia de un acontecimiento histórico fundamental para la Humanidad, como es el Holocausto, sensibilizando al personal docente y alumnado bajo el prisma de la necesidad de promover los derechos fundamentales para evitar que acontecimientos semejantes vuelvan a repetirse.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Uso de mapas, documentos, fotos y cortometrajes. La parte particular de este proyecto es que contiene entrevistas con los sobrevivientes del Holocausto en Rumania, para que el alumnado pueda tener acceso directo a la información sobre sus experiencias.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Al tratarse de un curso <i>online</i> el perfil del personal formador puede ser muy variado. (especialidad en historia, justicia, sociología, racismo y xenofobia, periodismo, y testigos o familiares de las personas víctimas).

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES **(Ficha 23)**

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	La igualdad en los Servicios Públicos.
PAÍS	Irlanda.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Departamento de Asuntos de Empleo y Protección Social de la División Norte de Dublín, la Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad y Federación de Personas con Discapacidad.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	12 sesiones de tres horas y media, en horario laboral, que fueron precedidas de un curso <i>online</i> introductorio de 50 minutos. https://www.ihrec.ie/deliveringequality/#prev
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Igualdad de trato para todas las personas que acceden a los servicios de bienestar social. Proporcionar apoyo a las personas que trabajan para que estén al tanto de las necesidades de personas de diferentes culturas y nacionalidades, con discapacidad, personas mayores, comunidad LGTB etc. Las necesidades fueron identificadas por el Departamento de Bienestar Social de Dublín y, posteriormente, se buscó al organismo proveedor de la formación.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	200 hombres y mujeres del ámbito del trabajo social.
OBJETIVOS	Mejorar el servicio a la ciudadanía. Comprender porque es importante la igualdad, identificar las situaciones en las que el personal empleado público puede discriminar y aprender a revertir esas situaciones.



CONTENIDOS IMPARTIDOS	Introducción a la ley de igualdad de trato. Compromisos legislativos para el Departamento. Identificando la discriminación. Nueve motivos de discriminación. Comprendiendo la diversidad, la estereotipia y la discriminación. Igualdad en los servicios públicos. Consejos para tratar con diferentes personas con diferentes necesidades. Escucha activa. Empatía.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Aplicar los principios de la ley de igualdad de trato en escenarios reales. Desarrollar formas para poner en práctica la igualdad de trato en la prestación de servicios. Reconocer cómo la puesta en práctica de la igualdad es buena para todos.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	<i>Online</i> . Ejercicios prácticos y evaluación de los conocimientos adquiridos.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personal formativo externo que han recibido la formación de formadoras y formadores adecuada. Proporciona materiales y guías <i>online</i> .
EVALUACIÓN	Ejercicios de autoevaluación.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	Lenguaje inclusivo y de forma transversal en todo el contenido del curso. La asistencia de hombres y mujeres al curso depende de la composición de los servicios. La formación ha sido prestada tanto por mujeres como por hombres.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES **(Ficha 24)**

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Diploma Profesional en Derechos Humanos e Igualdad. https://www.ipa.ie/public-management/professional-diploma-in-human-rights-and-equality.1777.html
PAÍS	Irlanda.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Instituto de Administración Pública (IPA), Irlanda. En colaboración con la Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad (IHREC).
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Cada año académico, de octubre a mayo desde 2016. 8 días de contacto (64 horas) distribuidos en 4 sesiones de dos días cada uno, en horario laboral, más el trabajo realizado en las tareas (4) y la preparación de exámenes, con un total estimado de 400 horas en total.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Necesidades identificadas por IPA y IHREC.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	124 personas funcionarias públicas, personal trabajador comunitario y representantes de ONG. Existe un sistema de becas ofrecido por IHREC.
OBJETIVOS	Conseguir que las personas participantes tengan una base sólida en los conceptos clave, debates, instrumentos e instituciones y ciertos elementos de la legislación relacionados con el campo de los derechos humanos y la igualdad. Dotarles de los conocimientos y el aprecio necesarios para considerar y actuar en cuestiones de derechos humanos e igualdad en su propio trabajo.

CONTENIDOS IMPARTIDOS	Los contenidos se distribuyen en cuatro módulos: — Perspectivas filosóficas y políticas sobre los derechos humanos y la igualdad. Este módulo introduce a las personas estudiantes a los fundamentos históricos y conceptuales de los derechos humanos contemporáneos y el derecho de igualdad. Las personas estudiantes aprenderán sobre los principales desarrollos históricos en esta área, las teorías clave que se han avanzado en apoyo de la universalidad de los derechos humanos y la igualdad, y los debates actuales sobre la aplicación de estas teorías en contextos nacionales e internacionales. — Los marcos internacionales y europeos para los derechos humanos. Las personas estudiantes conocerán el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas, los mecanismos de derechos humanos del Consejo de Europa (incluido el Convenio Europeo de Derechos Humanos) y el marco de derechos humanos e igualdad de la Unión Europea. El módulo se ocupa esencialmente del marco jurídico internacional en el que se inscriben las leyes y políticas irlandesas. — Derechos humanos e igualdad en el sistema jurídico irlandés. El objetivo principal de este módulo es introducir a las personas estudiantes a las protecciones en torno a los derechos humanos y la igualdad que ofrece la Constitución de Irlanda y al considerable cuerpo de legislación y jurisprudencia que se ha desarrollado en Irlanda, en particular en los últimos años. — Derechos humanos e igualdad en la gestión pública. Este módulo proporcionará a las personas estudiantes los conocimientos, recursos y habilidades que necesitan para aplicar lo que han aprendido sobre los derechos humanos y la igualdad en su vida laboral y en sus organizaciones. Utilizará estudios de casos de diferentes sectores para proporcionar orientación sobre las cuestiones de derechos humanos e igualdad que se plantean regularmente en la vida laboral de las personas funcionarias públicas y encargadas de gestionar y prestar servicios públicos de todo tipo.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Conocimiento de los conceptos clave, la legislación, el papel de las instituciones clave, los debates clave y el deber del sector público en Irlanda.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Presentaciones en clase, talleres, trabajo en grupo, conferencias. Presentaciones de trabajos escritos y examen.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Todo el personal docente ha recibido formación previa por la IPA y la IHREC. En las conferencias del Consejo de Inmigración de Irlanda participaron representantes de los problemas a los que se enfrenta la población inmigrante, refugiada y solicitante de asilo.
EVALUACIÓN	La evaluación de las personas estudiantes se realiza al final de cada curso académico. Cada conferencista debe completar el formulario de revisión de la garantía de calidad en todos los elementos del programa.
RECONOCIMIENTO EXTERNO	Acreditado por la Universidad Nacional de Irlanda.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	En cuanto al diseño de los cursos, todos los asuntos de igualdad, incluyendo la igualdad de género, fueron considerados en todo momento en la preparación del programa, especialmente dada la participación del IHREC. Documentación elaborada con un lenguaje neutro y/o inclusivo. El 65% de las personas asistentes al curso han sido mujeres.



FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES **(Ficha 25)**

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Formación sobre discurso de odio y narrativas alternativas a técnicos del Ayuntamiento de Barcelona. Programa Barcelona Interculturalidad del Ayuntamiento de Barcelona.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	SOS Racisme y Ayuntamiento de Barcelona.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	10 horas distribuidas en dos sesiones de cinco horas, dentro del horario laboral.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	El programa se centra en la necesidad, detectada por la Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía y Diversidad del Ayuntamiento de BCN, de ofrecer a las técnicas del Ayuntamiento herramientas para poder entender que es el discurso de odio, qué tipo de colectivos pretende proteger, cuáles son sus implicaciones legales, el funcionamiento de los narrativas discriminatorias, el proceso de activación de marcos mentales opresivos y la generación de narrativas no discriminatorias, a partir de la reflexión sobre las necesidades profesionales de las profesiones a formar. Esta formación fue diseñada para complementar anteriores experiencias formativas llevadas a cabo con técnicas del ayuntamiento sobre discurso de odio, gracias a las cuales se detectó la necesidad de profundizar el trabajo sobre narrativas y marcos mentales.
NÚMERO Y PERFIL DE LOS PARTICIPANTES	Técnicas de diferentes áreas del Ayuntamiento: Oficina por la No Discriminación, Área de Participación Ciudadana, área de Feminismos, Diversidad Sexual y Género, entre otras.
OBJETIVOS	Los conceptos “delitos y discursos de odio”: ¿por qué existen? La normativa sobre el discurso de odio: sistema europeo de los Derechos Humanos y marco legal del Estado español. Discurso de odio sancionable y libertad de expresión. Cómo funcionan las narrativas discriminatorias: los marcos mentales opresivos. ¿Cómo podemos repensar nuestras narrativas, para no reproducir narrativas no discriminatorias?
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Los delitos de odio: concepto, actitudes prejuiciosas, rumores, grupos vulnerables y características protegidas, discriminación y sus formas, impacto de los delitos de odio, el ciclo del odio, indicadores del delito de odio, el delito de odio en España, barreras a la denuncia; el apoyo a la víctima. Los delitos de odio: marco legal. Discurso de odio: concepto y tipologías, el discurso de odio punible, las víctimas de los discursos de odio, qué hacer ante el discurso de odio: del contrargumento a las narrativas alternativas. Narrativas alternativas: rumores, marcos mentales, sistemas de valores, narrativas discriminatorias, narrativas basadas en los derechos humanos.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Reconocer el discurso de odio. Saber qué es denunciante ante las autoridades y qué no lo es. Conocimiento de la importancia de la libertad de expresión. Conciencia sobre el propio pensamiento y lenguaje discriminatorios. Habilidades para modificar las acciones comunicativas de la Administración sin reproducir los marcos opresivos.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Presentaciones teóricas, presentación de casos y discusión, trabajo en grupo para la construcción de narrativas y revisión colectiva de las reflexiones hechas



PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Personal de SOS Racisme. Utilización de vídeos con testimonios de personas que forman parte s de grupos vulnerables: https://www.youtube.com/watch?v=MxhKeOseu0c https://www.youtube.com/watch?v=vZugFMn7Xd8 https://www.youtube.com/watch?v=59paJicGGvI&t=77s
EVALUACIÓN	Realizada por el Ayuntamiento de Barcelona.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	En el diseño del curso se toma en cuenta las diferentes situaciones de las mujeres y los hombres migrantes a fin de identificar para cada grupo las circunstancias, tipos de expresiones y manifestaciones de racismo y xenofobia. Esto se realiza a partir del análisis de los casos atendidos por el Servicio de Atención y Denuncia de SOS Racisme. Otras medidas que subrayan la presencia de perspectiva de género en el programa son: la realización del curso en horario laboral, para facilitar la asistencia de las técnicas, el uso de un lenguaje neutro e inclusivo, con mención explícita a la dimensión de género en la propuesta del curso y la invitación, expresa también, de participación a hombres y mujeres.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES **(Ficha 26)**

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Intervenir y trabajar desde una mirada interseccional. Programa Barcelona Interculturalidad del Ayuntamiento de Barcelona.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Dirección de Servicios de Atención y Acogida a Inmigrantes del Ayuntamiento de Barcelona; el Departamento de Desarrollo del Ayuntamiento y el Departamento de Transversalidad de Género y el de Feminismos y LGTBI; y el Distrito de Ciutat Vella del Ayuntamiento de Barcelona.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	20 horas repartidas en 4 sesiones en horario laboral.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	La formación se realiza tras una demanda del Circuito de Barcelona contra la Violencia Machista realizada en 2017. El diseño de las actividades formativas resultó de la colaboración entre el Circuito de Violencia Machista, el Programa Barcelona Intercultural y las áreas del ayuntamiento implicadas. Este curso se articula hacia el concepto de interseccionalidad, una herramienta que permite trabajar desde los sesgos de discriminación múltiples que atraviesan las personas (género, edad, clase, origen, etc.) y que nos permite adaptarla a cada contexto, persona, colectivo y circunstancia. Aborda, por tanto, el tema de las violencias de género teniendo en cuenta el eje de la discriminación por motivo de origen, cultural o racial.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	29 profesionales y entidades involucradas en el circuito de violencia contra las mujeres.
OBJETIVOS	Facilitar herramientas teóricas y prácticas para la aplicación del enfoque interseccional, haciendo especial énfasis en las personas técnicas que trabajan prestando atención a mujeres que entran en el Circuito de Violencias de Ciutat Vella. Las teorías de la interculturalidad y del género en Europa han sido construidas desde la mirada aislada que brinda una sola perspectiva. La realidad, en cambio, se escapa de clichés monolíticos de análisis y desborda las miradas unifocales de las personas, las situaciones y las propuestas de intervención.

CONTENIDOS IMPARTIDOS	Introducción a la perspectiva intercultural: • La gestión de la diversidad • Problematicación del enfoque • Modelos: asimilacionismo, multiculturalismo e interculturalismo • La mirada centrada y el proceso de descentramiento • Etnocentrismo y colonialidad • Cultura, culturalismo y universalismo • Conocimiento situado: el devenir cultural europeo • Procesos de reparación • Conocimiento y reconocimiento Introducción a la perspectiva de género: • La perspectiva de género como herramienta de análisis y de intervención • Nociones básicas: Origen de la categoría. Cuestionamiento al androcentrismo. Sexo / género, Patriarcado. División sexual del trabajo. • La universalidad de la categoría: su aplicación a los distintos contextos, históricos sociales, realidades y ámbitos de actuación. El género en cuerpos migrantes y racializados. • La perspectiva de género en las políticas públicas. La igualdad de género y la transversalidad. • Mujeres migradas y migraciones con perspectiva de género • La perspectiva de género aplicada a las migraciones y al papel de las mujeres migradas. • Construcción de discursos e imaginarios sociales, culturales y políticos en torno a las mujeres migradas. La heterogeneidad de las mujeres migradas, trayectorias vitales y proyectos migratorios. • Las políticas migratorias y las políticas para mujeres migradas, el impacto en sus vidas. • El género en cuestión • ¿Violencias machistas, violencias de género? Lo que el discurso de género esconde. • Vulnerabilidad, resistencias y agencias de las mujeres migradas. El racismo como sistema estructurador de dominación. Introducción a la interseccionalidad: • Introducción a la perspectiva interseccional • Orígenes del concepto de interseccionalidad. Feminismo postcolonial • Procesos de diferenciación y co-funcionamiento de los ejes de opresión • Elementos claves del concepto de interseccionalidad: poder, complejidad y situacionalidad.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Adquisición de herramientas teóricas y prácticas de aproximación y conocimiento de la realidad, que se adecuen a la complejidad y los múltiples niveles de análisis. Trabajar desde los sesgos de discriminación múltiples que atraviesan las personas (género, edad, clase, origen, etc.) y que nos permite adaptarla a cada contexto, persona, colectivo y circunstancia.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Se combinan espacios teóricos y prácticos para trabajar los contenidos, aterrizando a la realidad laboral de los servicios y entidades participantes. Los contenidos y ejemplos de la formación se adaptarán a la realidad laboral de los y las participantes.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Profesora universitaria, psicóloga, formadora del Plan Barcelona Intercultural y portavoz de la Unidad contra el Racismo y la Xenofobia. Son cuatro mujeres de diversos orígenes y contextos culturales.
EVALUACIÓN	Evaluación de los contenidos adquiridos a través de un formulario. Satisfacción de las personas os asistentes. Puntuación 5 sobre 5.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	Desde el diseño del curso hasta la elaboración de materiales, y las dinámicas del curso tienen consideración explícita a la dimensión de género. Uso de un lenguaje inclusivo en los documentos y materiales generados.



FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES **(Ficha 27)**

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	La intervención social en contextos de diversidad cultural. Programa Barcelona Interculturalidad del Ayuntamiento de Barcelona.
PAÍS	España.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Ayuntamiento de Barcelona.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	16 horas divididas en 4 sesiones de 4 horas en horario laboral.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Capacitar a personal trabajador municipal que, de acuerdo con su función, desarrollen tareas que puedan incidir sobre los derechos de la ciudadanía de Barcelona.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	20 personas del ámbito del trabajo social del equipo técnico del centro de servicios sociales de la Zona Norte de Barcelona.
OBJETIVOS	Dar a conocer el marco teórico de la perspectiva intercultural. Reflexionar sobre la práctica profesional a los servicios sociales desde el marco de la interculturalidad. Aportar herramientas de comunicación intercultural para un acompañamiento y atención a las personas más preciso.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	Sesión 1: Introducción a la perspectiva intercultural – Bienvenida y presentación: ¿cómo soy yo? – Diálogo sobre los conceptos de cultura, etnocentrismo y universalismo. ¿Cómo vemos en las personas? – El marco teórico de la perspectiva intercultural desde la práctica de los servicios sociales. – La aplicación de los principios de la interculturalidad en el modelo de gestión de los servicios sociales y en la atención a las personas. Sesión 2: Introducción a la perspectiva interseccional – La interseccionalidad como herramienta para un acompañamiento y atención cuidadosas. – Orígenes del concepto de interseccionalidad. feminismo postcolonial. – Procesos de diferenciación y co-funcionamiento de los ejes de opresión. – Elementos claves del concepto de interseccionalidad: poder, complejidad y situación. – Ejercicio práctico: Elaboración de un guion de observación en base a unas categorías (Accesibilidad, espacio físico, imaginarios, trabajo en red, etc.) Sesión 3: Sesión de trabajo práctica (I) – Trabajo y puesta en común del guion de observación: análisis de imaginarios y espacios físicos en el lugar de trabajo. – Propuestas de mejora de la práctica profesional y narraciones alternativas. Sesión 4: Sesión de trabajo práctica (II) – Continuación del trabajo iniciado en la sesión 3. – Elaboración de propuestas concretas y viables. Compromisos. * Los debates y contenidos de esta sesión se adaptarán en función de los temas surgidos y del desarrollo general de las sesiones anteriores.



METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	La formación aborda los contenidos teóricos teniendo en cuenta la praxis diaria de las personas profesionales de servicios sociales. Por ello, se proponen diferentes dinámicas y ejercicios prácticos y será imprescindible la participación y aportaciones de experiencias de las personas participantes. Aparte de la formación presencial, se prevé facilitar bibliografía y otros recursos que complementen los contenidos tratados en el curso.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Una investigadora de la entidad El Relacional y una profesora universitaria.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	Desde el diseño del curso hasta la elaboración de materiales, y las dinámicas del curso tienen consideración explícita a la dimensión de género.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES **(Ficha 28)**

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	La red nacional de personas expertas locales romaníes.
PAÍS	Rumanía.
ENTIDADES PARTICIPANTES	La Agencia Nacional para los Roma, Administraciones locales. Programa de financiación: SOP HRD - Programa Operativo Sectorial Desarrollo de Recursos Humanos.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	El proyecto se desarrolló durante 3 años.
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	La inclusión social de los romaníes, como: los problemas de los romaníes no son una prioridad para las Administraciones públicas locales, las comunidades romaníes sin educación, las comunidades romaníes pobres y no organizadas, las actitudes discriminatorias, los prejuicios y los estereotipos hacia los romaníes de la mayoría de la población, la diversidad de los romaníes, etc. Esto provoca una serie de efectos que influyen negativamente en la inclusión de la población gitana tales como; baja participación de la población romaní en la vida pública y cívica, mujeres y hombres de las comunidades romaníes enfrentan una fuerte falta de autoestima en relación con la mayoría de la población, una pobre promoción de los intereses romaníes, un bajo desarrollo socioeconómico de las personas romaníes, la exclusión y la discriminación de las personas romaníes en el mercado La mano de obra, el aumento de la distancia social entre la población mayoritaria y las personas romaníes, la dependencia del ingreso mínimo garantizado. Existen importantes deficiencias en el campo de la formación profesional en la población romaní. Más del 70% de la población romaní no tiene calificación o no requiere capacitación formal. En cuanto al empleo de las mujeres romaníes, existen algunas disparidades en comparación con la situación de los hombres romaníes. De este modo, del total de personas romaníes empleadas, las mujeres representan menos de un tercio
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	210 personas romaníes, de las cuales el 50% eran mujeres.
OBJETIVOS	Capacitar y contratar 210 interlocutores sociales en 210 municipios.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	



PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN

252 personas de las autoridades públicas locales y del condado: 42 concejales romaníes de las instituciones prefectas (oficinas del condado de Roma) y 210 representantes no romaníes de los municipios beneficiarios que participan en la implementación de las medidas de inclusión social romaníes; 42 concejales de las Instituciones Prefectas informaron y prepararon para la implementación de las actividades a nivel de condado, un conjunto de criterios para la selección de localidades y un conjunto de criterios para la selección del experto local romaní.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES (Ficha 29)

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Formación intercultural y antirracista. Manual: Construyendo la competencia cultural y la conciencia de la diversidad en el lugar de trabajo.
PAÍS	Irlanda.
ENTIDADES PARTICIPANTES	Consejo de Inmigrantes de Irlanda.
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	Ocasional. Sesiones de 8 horas en jornada completa o distribuidas en dos días. También se ofrecen formaciones flexibles, de acuerdo con la disponibilidad horaria de las personas asistentes: talleres de 6 horas y sesiones formativas de 2 horas (especialmente en el caso de las personas trabajadoras de la Administración pública).
NECESIDADES FORMATIVAS QUE SATISFACE	Según la medida 61 de la Estrategia Nacional de Integración de los Migrantes 2017-2020, "todos los departamentos y organismos gubernamentales impartirán formación en materia de sensibilización intercultural, que se revisará a intervalos para garantizar que sea adecuada y esté actualizada. El personal de primera línea recibirá una formación continua de sensibilización cultural adecuada a su función y a sus necesidades operativas". Sin embargo, la implementación de este punto de acción estratégica no está coordinada a nivel nacional, por lo que varía entre las diferentes agencias estatales. La experiencia del Consejo de Inmigrantes de Irlanda con agencias estatales y locales revela que la iniciativa de proporcionar la capacitación es tomada a veces por la gerencia como respuesta a una mayor diversidad entre el grupo objetivo con el que están trabajando. Se impartió otro tipo de capacitación a solicitud del personal que buscaba apoyo en la prestación de un servicio a un número cada vez mayor de clientes diversos.
NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	75 personas asistentes. Personal docente de las escuelas, personal de biblioteca, personal trabajador comunitario y de la juventud, oficiales de policía, personal funcionario público, estudiantes, personas voluntarias de la comunidad. Las acciones formativas son anunciadas a través de los <i>mass-media</i> y durante cualquier compromiso público para informar a las y los clientes potenciales sobre el servicio. Sin embargo, la mayoría de las y los clientes se pusieron en contacto con nuestra organización en busca de formación que les ayudara en su trabajo con diversas comunidades. Se han recibido solicitudes de capacitación de diversos grupos comunitarios y agencias estatales y locales. Las personas participantes que participaron en los talleres organizados por grupos comunitarios se seleccionaron a sí mismas. Las personas participantes que participaron en los talleres organizados por las agencias estatales y locales fueron nominadas por personas que supervisan, en ambos casos las personas participantes tienen generalmente un contacto diario con personas de diversos orígenes.
OBJETIVOS	Adquirir una comprensión más profunda de la diversidad y la capacidad de desarrollar relaciones interculturales significativas.



CONTENIDOS IMPARTIDOS	¿Qué es la cultura? ¿Cómo se está manifestando la cultura en nuestras vidas? Dimensiones de la cultura. ¿Qué son los estereotipos y los prejuicios? ¿Cómo se manifiestan en nuestras vidas? ¿Cómo influyen en nuestros procesos de toma de decisiones? ¿Qué es el poder y los privilegios? Interseccionalidad de poder y privilegio. ¿Qué es el racismo? Marco de trabajo de testigos contra el racismo.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ADQUIRIDAS	Mentalidad abierta, flexibilidad y sensibilidad a la interculturalidad interrelaciones Reconocer y desafiar supuestos y estereotipos sobre cultura y raza Mayor conciencia de las relaciones de poder y los privilegios y de la forma en que afectan a los distintos grupos culturales. Comprender la complejidad y la naturaleza contradictoria de la cultura Comprender el valor de las sociedades diversas e inclusivas Comprender los requisitos legales y éticos para la igualdad Familiarizarse con las respuestas antirracistas, incluido el testimonio activo y ético Saber cómo combatir las actitudes y comportamientos que pueden conducir al racismo y la exclusión social. Saber cómo evitar o reducir los conflictos y malentendidos derivados de la interculturalidad
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Talleres interactivos que utilizan la siguiente metodología: conferencia, discusión en grupo, trabajo en grupo, estudios de casos y juegos de rol.
PERFIL DEL EQUIPO DE FORMACIÓN Y ANIMACIÓN	Mujer migrante que trabaja en organización de apoyo a la población migrante. Ha recibido formación de personal formativo.
EVALUACIÓN	Se administra un cuestionario posterior a la celebración del taller a las personas asistentes. A partir de las respuestas individuales se elabora un informe de evaluación que incluye las puntuaciones medias para las preguntas cerradas y un resumen de las respuestas dadas a las preguntas abiertas.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	Documentación elaborada con un lenguaje neutral y/o inclusivo. Se invita expresamente a hombres y mujeres a participar en los cursos. La asistencia de mujeres ronda el 70%, aunque varía en función de la composición de los departamentos.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES **(Ficha 30)**

NOMBRE DEL CURSO Y PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA	Grupos de riesgo y servicios de apoyo social. El derecho a la no discriminación. Séptima edición de Eforie Nord (Club Dunarea), Escuela de Verano.
PAÍS	Rumanía.
ENTIDADES PARTICIPANTES	El Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación (CNCD), la Universidad de Bucarest, la Facultad de Sociología y Trabajo Social (SAS) y la Asociación Carusel en colaboración con Programa SAS, la Escuela Nacional de Asistencia Social en Rumania y BADD, la Brigada de Activistas de Drogas
DURACIÓN Y SECUENCIACIÓN	16 horas distribuidas en dos jornadas.



NÚMERO Y PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	Estudiantes de maestría de universidades estatales y privadas en Rumania, de sociología, asistencia social, psicología, psicopedagogía, pedagogía y medicina, entre otras. Se anima a las personas estudiantes de VIH / SIDA / Roma, Roma, así como a aquellos con experiencia de discriminación, uso de drogas y sexo comercial a participar en este evento.
CONTENIDOS IMPARTIDOS	• Derechos humanos; • Prestación de servicios de apoyo social para grupos de riesgo. • Feminismo y LGBTQ; • Políticas de discriminación y antidiscriminación en Rumania.
METODOLOGÍA UTILIZADA Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Talleres.



6. RESULTADOS, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Se presentan, a continuación, los puntos fuertes que, de acuerdo con el análisis de los resultados, caracterizan los cursos que alcanzan una valoración de excelencia. Tras contextualizar los resultados y discutirlos, se proponen una serie de recomendaciones en las que se mencionan las fichas o anexos en las que aparecen mejor definidas las buenas prácticas recomendadas.

Resultado 1: Entidades participantes

Solo el 16% de los programas organizados exclusivamente desde las Administraciones responsables de la formación de su personal funcionario son acciones formativas que alcanzan la calificación de excelencia. Los mejores resultados se obtienen cuando actúan de forma coordinada con observatorios del racismo y la xenofobia o instituciones asimiladas y cuando se coordinan con organizaciones de la sociedad civil.

Discusión

Las Administraciones públicas, por sí solas, tienen dificultades para desarrollar programas formativos de excelencia. Con frecuencia, la formación en materia antidiscriminatoria es novedosa para las Administraciones, cuando no inédita, como muestra su ausencia en algunos de los países analizados. Encargadas de la capacitación técnica, en muchas ocasiones sus departamentos de formación se han visto desbordados por exigencias derivadas de las estrategias o compromisos adquiridos con terceros en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia.

Recomendaciones

Establecer alianzas y acuerdos con otras instituciones y organizaciones de la sociedad civil para diseñar y desarrollar las acciones formativas en materia antirracista. Esta estrategia no solo se relaciona con un incremento en la calidad del programa formativo, sino que, además, puede ser un factor de sostenibilidad de la acción formativa en el futuro ([Anexo 8](#)).

Buenas prácticas identificadas: establecer convenios de colaboración permanente ([Anexo 3](#)); unirse con organizaciones de la sociedad civil y observatorios para presentarse a convocatorias externas específicas para la financiación de los proyectos ([Ficha 5](#)); fortalecer los contactos con la sociedad civil creando la figura de enlace con la comunidad ([Ficha 1](#)), formar e incorporar a las mujeres y los hombres pertenecientes a grupos vulnerables en las instituciones ([Ficha 29](#)).

Resultado 2: El papel de las ONG

El 81% de los programas en los que participan las ONG son calificados como excelentes. En el 91% de las acciones formativas que alcanzan una puntuación muy alta en perspectiva de género han participado ONG.

Discusión

La inclusión de la sociedad civil aporta ventajas respecto a la inclusión de acciones relevantes para garantizar que la formación se desarrolla con perspectiva de género. Es posible que esto se debe a la



notable participación de las mujeres en las organizaciones de la sociedad civil o a que estas organizaciones hayan sido más permeables a la influencia de los movimientos feministas.

Recomendaciones

Fortalecer las relaciones de la sociedad civil. Las Administraciones públicas pueden aprender del saber hacer de las organizaciones de la sociedad civil en materia de género, aceptar el asesoramiento de estas organizaciones para el diseño e implementación de la formación o establecer canales de colaboración con ellas. Buenas prácticas identificadas: establecer la figura de enlace con las ONG ([Anexo 3](#)); invitar a las ONG a validar el diseño de los planes formativos; establecer protocolos de comunicación y colaboración estables ([Ficha 25](#)); encargar la implementación de la formación a las ONG.

Resultado 3: El papel de los observatorios y organismos asimilados

El 100% de las acciones formativas organizadas desde los observatorios, ya sea en solitario, con la Administración o con ONG, están en el grupo de excelencia.

Discusión

La existencia de una institución con responsabilidades globales en materia de conocimiento, análisis e impulso del trabajo para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia, así como los incidentes y delitos de odio garantiza la eficacia de las acciones desarrolladas.

Recomendaciones

La existencia de una institución responsable de la lucha antirracista que sirva de referencia externa a la propia Administración debería aprovecharse para el desarrollo de los planes de formación ([Fichas 16 y 19](#)).

En cualquier caso, para conseguir una organización sensible a la multiculturalidad y etnicidad social es necesario que el compromiso hacia la diversidad impregne la visión, misión, valores, estructuras, proceso, políticas y servicios de las Administraciones. La formación es, en este sentido, solo un elemento más del proceso.

Una buena forma de garantizar este compromiso es designar una persona u oficina responsable de la implantación del programa de formación antirracista en cada una de las instituciones y/o departamentos responsables de la formación del personal funcionario, de su evaluación y seguimiento. Esta persona debería contar con una serie de recursos que le permitan fomentar la buena aplicación del plan por parte de la coordinación de las actividades formativas. Estas medidas pueden incluir reconocimientos públicos, méritos para el logro de las mismas, gratificaciones, etc.

Un ejemplo de buena actuación, dentro de los países analizados es la creación de una Oficina de Lucha contra los delitos de Odio, como la creada en España por el Ministerio del Interior o, dentro del misma área, la Oficina de la Garda para la Raza, la Interculturalidad y la Diversidad, en Irlanda, ambas con responsabilidades en formación.

Resultado 4: Los planes de formación

El 66,7 % de las acciones formativas que alcanzan el nivel de excelencia forman parte de un programa o proyecto, mientras que el 30,4% se han realizado de forma aislada.



Discusión

Las acciones formativas que se desarrollan en el marco de planes de formación o proyectos más amplios, como aquellos que incluyen un diagnóstico previo de la situación sobre la que pretenden actuar, o que están orientados hacia el desarrollo de instrumentos o protocolos de lucha antirracista, tienen más éxito.

Recomendaciones

Sería necesario considerar las acciones formativas integradas en un plan de acción propio de la Administración responsable, y no como elementos aislados. Para ello es imprescindible: lograr el compromiso de la dirección de la Administración con el valor de la multiculturalidad; que aparezca así reflejado en la definición de objetivos y que se le dé prioridad, con medidas como su integración en la Carta de Servicios de Formación, estableciendo a una persona responsable de la formación en diversidad cultural, igualdad de trato y no discriminación. Será necesario, también, que estos principios guíen la actuación del personal formativo de las y los agentes y que, para lograr el cambio de actitudes, no solo se transmitieran conocimientos, sino que también se proporcionasen experiencias y contactos que modifiquen afectos y conductas.

Resultado 5: La detección de necesidades y el diseño de la formación

El 76,9% de las acciones formativas de excelencia han realizado un trabajo previo de detección de necesidades. Además, en el diseño de la formación, los grupos vulnerables han participado en el 84,2% de las formaciones calificadas como excelentes y solo en el 15,8% de las que no lo fueron.

Discusión

La adecuación de la formación a los requerimientos del puesto de trabajo y las capacidades del personal de la Administración pública es una de las claves del éxito de los grupos de formación. La evaluación del desempeño no puede depender solo de las y los jefes del personal funcionario, sino que la ciudadanía es una fuente importante de información. En el caso del racismo y la xenofobia, son las mujeres y hombres que forman parte de los grupos vulnerables quienes pueden aportar esta ventaja de calidad.

Recomendaciones

El trabajo de diagnóstico de necesidades debe desarrollarse incluso cuando existe un mandato para el desarrollo de la acción formativa. El diseño de la formación debe partir de estas necesidades.

Buenas prácticas identificadas en las acciones formativas analizadas: desarrollar sondeos entre el personal potencialmente destinatario de la formación ([Ficha 17](#) y [Ficha 19](#)); mantener contactos con los grupos vulnerables para identificar las carencias en el servicio que les afecten y contar, en estos contactos, con la voz de las mujeres ([Ficha 9](#)); ofertar una cartera de acciones formativas e implementarlas a demanda de los diferentes servicios ([Ficha 29](#)); utilizar las acciones formativas previas como instrumento para detectar las debilidades del funcionariado ([Ficha 25](#)); utilizar los sistemas de registro de las ONG de incidentes racistas y xenófobos para detectar las posibles disfuncionalidades del servicio que da la Administración ([Fichas 3 y 25](#)); desarrollar cursos de especialización conforme a las competencias requeridas en cada uno de los servicios de la Administración ([Ficha 2](#)).



Resultado 6: El reconocimiento de la participación

La participación en el 68,4% de las acciones formativas analizadas es reconocida a través de un certificado de asistencia o aprovechamiento, no existiendo diferencias estadísticamente significativas entre las acciones excelentes (69,6%) y las que no lo son (66,7%).

Discusión

El reconocimiento de la participación no tiene impacto de la calidad de las acciones formativas tal y como se ha encontrado en el análisis realizado. Otro tipo de análisis, como el impacto que tenga el reconocimiento sobre el número de participantes no resultan adecuados en este estudio dada la diversidad de participación encontrada en las acciones, y el número de variables de las que puede depender, como el tamaño de población objetivo o el tipo de acción formativa — campaña de sensibilización, seminario, curso formal, etc. —, o de la modalidad utilizada —online, presencial—, entre otras.

Recomendaciones

Desarrollar acciones formativas en cuyo título quede claro que el objetivo es la lucha contra la discriminación y el odio por motivos racistas y xenófobos, además de reconocer la asistencia es una de las formas en que la Administración puede mostrar su compromiso. El reconocimiento debe tener un potencial impacto en las carreras profesionales de las personas funcionarias. Buenas prácticas identificadas son la obligación de pasar por esta formación para acceder a determinados puestos dentro de la Administración ([Ficha 2](#)) o baremar la asistencia a estos cursos en los méritos para la promoción del personal funcionario ([Ficha 4](#)).

Resultado 7: Metodología participativa

El 78% de los cursos analizados utilizan una metodología participativa. El 87% de las formaciones excelentes y el 66,7% de las no excelentes utilizan esta metodología.

Discusión

La metodología participativa es mayoritariamente utilizada en las acciones formativas antidiscriminatorias y, especialmente, entre las que alcanzan una puntuación de excelencia. Puesto que la utilización de una metodología participativa fue uno de los criterios que puntuaban los cursos para ser incluidos en el análisis el primer resultado es atribuible a la propia selección. Sin embargo, su mayor presencia entre los grupos de excelencia muestra que es una garantía de calidad.

Recomendaciones

Las metodologías participativas involucran a las personas en su proceso de aprender, fortalecen los mecanismos de comunicación mediante el encuentro interactivo entre las personas y provocan un aprendizaje más consistente y profundo. La formación en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia no solo implica la adquisición de conocimientos, sino para que se transfiera al trabajo del personal funcionario requiere un cambio de actitud y de conducta. En la medida que la participación permite que las personas sean capaces de desarrollar nuevas formas de pensar, nuevas maneras de sentir, nuevas formas de relacionarse y nuevas formas de actuar parecen indispensables para garantizar el éxito de la formación.



Buenas prácticas identificadas son la combinación en las formaciones de conferencias y talleres participativos ([Fichas 6, 8, 12 y 19](#)); reservar tiempo en el diseño de la formación para el debate y la discusión ([Ficha 13](#)); el desarrollo de trabajos de grupo durante la formación ([Fichas 23 y 25](#)); la utilización de técnicas de *role playing* para la teatralización de situaciones reales ([Ficha 19](#)) o de juegos de rol ([Ficha 20](#)).

No obstante, la comunidad educativa coincide en señalar la dificultad para incorporación de este tipo de metodologías. Las resistencias culturales por parte del equipo docente y del alumnado y la carencia de formación en metodologías docentes innovadoras son las más destacadas. Por este motivo se recomienda la formación de personal formativo en técnicas docentes participativas, garantizar que, durante la formación, las diferencias jerárquicas entre las personas participantes no coartan la comunicación y que el género de las personas participantes no minora su posibilidad de expresarse y ser tomada en cuenta.

Resultado 8: Obligatoriedad vs voluntariedad

El 86,8% de los cursos analizados son de naturaleza voluntaria y no existen diferencias estadísticamente significativas en la calidad del curso.

Discusión

La obligatoriedad de la formación en materia de racismo y xenofobia ha sido considerada un factor de éxito de las estrategias de respecto a la diversidad en las organizaciones. No obstante, no siempre es posible implementar formación obligatoria debido, entre otras razones, a las capacidades de las Administraciones. Además, si se realiza de forma inadecuada, la formación puede llegar a ser contraproducente. Concebida como una declaración de intenciones de la institución, la formación obligatoria puede generar la ilusión de ser suficiente, sin que se lleguen a producir cambios reales en el trabajo del funcionariado.

Recomendaciones

Los retos migratorios y de multiculturalidad requieren una respuesta ineludible de las Administraciones. La sensibilización sobre el racismo y la xenofobia debería ser una acción obligada para todo el personal laboral de las Administraciones. Esta sensibilización podría realizarse con sesiones formativas previas o inmediatamente posteriores a la incorporación a los puestos de trabajo ([Anexo 7](#)). Además, cuando exista una formación previa, esta materia puede incluirse en los currículos formativos de forma transversal ([Anexo 1](#)). Ambas son buenas prácticas que se han identificado en los programas formativos analizados. También se ha identificado como buena práctica la existencia de una sensibilización *online*.

Por otra parte, algunos puestos de trabajo, debido al contacto obligado con los grupos vulnerables y a las funciones que tiene asignadas, requieren una formación especial, que también debería ser obligatoria. Algunas de las acciones formativas identificadas como prácticas excelentes son cursos de especialización obligatorios para todas las personas que forman parte de un servicio desarrollado de forma puntual, para todas ellas, y posteriormente incorporados en la formación de acceso ([Ficha 3](#)). También se han identificado cursos que son requeridos forzosamente para postular la candidatura a determinados puestos ([Anexo 1](#)).

La oferta de formación de especialización voluntaria en materia antidiscriminatoria de forma continuada y con diversidad de cursos, es la mejor alternativa para el resto de las situaciones, como así lo muestran las formaciones analizadas.



Resultado 9: Presencialidad

El 78% de las acciones formativas identificadas son presenciales y el 7,9% semipresenciales. No existen diferencias estadísticamente significativas atendiendo a la calidad de los cursos.

Discusión

La formación no presencial está teniendo un desarrollo imparable en los ámbitos de formación de adultos debido a una serie de ventajas innegables vinculadas con la accesibilidad y el coste. El desarrollo de plataformas educativas, además, ha facilitado el diseño de cursos *online*. No obstante, este impacto no parece estar siendo tan importante en la formación orientada específicamente a las personas que trabajan en la Administración pública.

Recomendaciones

El potencial de la formación no presencial no puede ser ignorado por las Administraciones públicas. Especialmente en los casos en los que se necesite transmitir conocimientos de forma masiva y a personal funcionario que se encuentran diseminados o están sujetos a turnos de trabajo. Buenas prácticas identificadas son la oferta de formación *online* de especialización con contenidos técnicos ([Fichas 4, 14 y 22](#)) y las campañas de sensibilización ([Ficha 23](#)).

Por otra parte, cuando además de conocimientos legales o técnicos quiere generarse un cambio profundo en las actitudes y conductas de las personas participantes, la formación presencial, aunque sea más costosa, ofrece el mejor marco de actuación.

Resultado 10: Materiales

El 87% de los cursos calificados como excelentes han generado materiales formativos específicos, frente al 46,7% de los que no lo son.

Discusión

Los recursos para acompañar la formación, especialmente cuando la duración de esta es breve, suponen una garantía de que los contenidos puedan ser revisados cuando sea necesario en el ejercicio del puesto de trabajo. Además, la elaboración de recursos propios permite a las Administraciones públicas utilizar esos recursos en modalidades de formación *online* y diseminar su trabajo en la sociedad en general. Los recursos formativos compartidos pueden ser utilizados por otros servicios de las Administraciones. El conocimiento social de las formaciones puede generar confianza en las personas que forman parte de los grupos vulnerables y las organizaciones que los representan, lo que favorecerá las relaciones con ellos y la solución y prevención de conflictos. Además, las organizaciones que respetan la diversidad tienen una mayor capacidad para reclutar a candidatas y candidatos pertenecientes a los diferentes grupos que componen la sociedad a la que sirve.

Recomendaciones

Las Administraciones pueden, al generar recursos formativos propios y compartirlos con la sociedad en su conjunto, actuar como modelos para el resto de la sociedad, convirtiéndose en un referente y manejando adecuadamente su reputación. Buenas prácticas identificadas en las acciones de mayor calidad



así lo muestran. Aunque es difícil valorar el impacto de tales recursos en el cambio social deseado, es posible utilizar índices indirectos como hemos visto en alguno de los casos estudiados, tales como número de descargas o número de sitios web en los que son compartidos ([Ficha 19](#)).

Hay casos en los que, por la naturaleza reservada de los contenidos de los recursos generados, estos no pueden ser compartidos de forma indiscriminada. En este caso, habría que asegurar que los materiales están disponibles a través de una intranet o mediante un sistema de préstamo que garantice el adecuado uso de los contenidos, como se ha visto en el caso de los recursos generados, sobre todo por instituciones policiales, puede ser una buena solución ([Ficha 10](#)).

Resultado 11: Equipo docente y formación de formadoras y formadores

El 100% de las actividades formativas orientadas a la formación de personal formativo han sido calificadas como excelentes. En el 78,3% de las formaciones excelentes han participado como personas docentes mujeres y hombres pertenecientes a los grupos vulnerables, frente al 33% de las que no lo son. En las formaciones de excelencia, el 47,8% de las ocasiones el equipo docente ha sido mixto, mientras que en el 58% de las formaciones no excelentes el equipo docente ha sido, exclusivamente personas expertas y el 37,5% docentes de la propia organización.

Discusión

El cambio de actitudes se produce más fácilmente cuando la audiencia se identifica con la persona que comunica. Además, la adecuación de los contenidos a los requerimientos del puesto y comunidad en la que se trabaja necesita cierta proximidad del equipo docente con la realidad que vive el público objetivo. Por este motivo es importante que en la formación participen personas miembros de la propia Administración, con conocimientos sobre las dinámicas y particularidades de sus organizaciones.

La necesaria interacción con otras personas profesionales, de quienes depende el éxito del trabajo realizado, así como el elevado nivel de especialización de los contenidos o su novedad requieren, en muchas ocasiones, contar con especialistas ajenos a la Administración.

La inclusión de personas miembro de los grupos vulnerables como personal docente, o de personas sensibles a ellos, proporciona importantes ventajas, como ofrecer nuevos puntos de vista respecto a las experiencias de las minorías, ayudar a romper estereotipos y aportar competencias especiales, tales como el dominio de una lengua.

Recomendaciones

La calidad de la formación está, sin duda, vinculada con las competencias del equipo docente. La utilización de técnicas pedagógicas adecuadas, la reputación y la experiencia del equipo docente y la adecuación de los contenidos transmitidos al público que van dirigidos requieren una combinación de cualidades que difícilmente se dan en una sola persona.

Se recomienda utilizar un equipo docente mixto, en el que tengan cabida miembros de la propia organización, personas expertas ajenas a la misma y personas que den voz a los grupos vulnerables ([Fichas 8, 11 y 19](#)).



Para garantizar que el equipo docente tiene las competencias requeridas es importante desarrollar acciones de formación de personal formativo, no solo referidas a los contenidos sino también a las técnicas pedagógicas. Buenas prácticas identificadas son la formación de formadoras y formadores para el desarrollo de formaciones en cascada en el programa FIRIR que multiplicó exponencialmente las personas que recibieron la formación final y el ámbito territorial de actuación ([Ficha 5](#)) o la formación de formadoras y formadores en metodología HELP en Rumanía ([Ficha 15](#)).

Cuando se incluya a representantes de las minorías, debe garantizarse que su participación se da en un contexto colaborativo y en el que se reconoce el mismo estatus a todas las personas participantes, con objeto de romper con los estereotipos. Una de las buenas prácticas analizadas, por ejemplo, desarrollaba acciones de modelado en contextos naturales en Irlanda en las que las personas miembros de las minorías acompañaban al personal de la Administración pública de policía comunitaria en su labor ([Anexo 3](#)).

Las personas expertas ajenas a la propia organización son un pilar esencial de los equipos docentes, pero si se desea aprovechar al máximo su experticia se recomienda que participen en el diseño de la formación o que, en caso contrario, sean informados con tiempo suficiente sobre las características de las personas participantes del curso, su perfil, número, conocimientos y competencias que se requiere desarrollen. Un ejemplo de acción similar es, en España, el curso destinado a jueces que, a pesar de formar parte de la materia curricular obligatoria en el acceso a la carrera judicial, fue diseñado por un fiscal especialista en delitos de odio ([Anexo 4](#)). También el programa educativo MUS-E, que se desarrolla en un territorio amplio, cuenta con una red de personas expertas extensa que pueden actuar en las diferentes localizaciones donde se implementa el programa ([Ficha 21](#)).

Resultado 12: Contenidos

En el 72% de las formaciones de excelencia los contenidos abordados combinaban aspectos legales, psicosociales y/o técnicos. En las formaciones no excelentes son más frecuentes, con un 75%, los contenidos exclusivamente legales.

Discusión

El racismo y la xenofobia tienen implicaciones en las normas que regulan el comportamiento de las personas funcionarias y los derechos de los grupos vulnerables, en el trato adecuado de las personas y la atención a sus necesidades y en los protocolos y procedimientos profesionales.

Recomendaciones

La complejidad de las actuaciones en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia recomiendan que estas realidades sean abordadas desde una perspectiva pluridisciplinar. Incluso cuando la formación esté fundamentalmente orientada hacia aspectos técnicos, el trato adecuado de las personas vulnerables por razón de su grupo étnico u origen racial requiere el conocimiento de sus características psicosociales, el desarrollo de empatía, el conocimiento del impacto de los sesgos del propio personal de la Administración pública y el desarrollo de habilidades sociales y técnicas adecuadas de comunicación ([Fichas 11 y 27](#)).

La diversidad de las áreas analizadas y de los públicos objetivo impide que se analicen en este apartado los contenidos específicos que conforman las formaciones seleccionadas por lo que hay más información en las fichas descriptivas de las acciones formativas. Subrayamos aquí que los contenidos



vinculados con el racismo y la xenofobia no solo constituyen el tema central de las acciones formativas, sino que, en algunos casos, aparecen como parte del currículo de formaciones técnicas, como el caso de los cursos de entrevistas policiales impartidos en Irlanda ([Ficha 2](#)).

Resultado 13: Evaluación

Sólo en el 34,2% de las acciones formativas seleccionadas se valora la adquisición de contenidos, siendo este porcentaje del 39,1% en el caso de las formaciones de excelencia y del 26,7% del resto. La satisfacción se valora en el 47,4% de las acciones formativas seleccionadas, siendo este porcentaje del 52,2% en el caso de las formaciones de excelencia y del 40% del resto.

Las diferencias respecto a la calidad de los cursos solo son significativas en el caso de la existencia de una evaluación externa de la formación, existiendo esta en el 43,5% de las acciones calificadas como excelentes y en el 6,7% del resto.

Discusión

La valoración de contenidos en el caso de formaciones seleccionadas está discretamente relacionada con la calidad de las mismas. No obstante, las evaluaciones realizadas durante el curso tienen una capacidad escasa para predecir su transferencia al puesto de trabajo.

La valoración de la satisfacción es una práctica muy extendida, aunque la ausencia de medidas posteriores puede mermar la credibilidad sobre la utilidad de tales evaluaciones.

Recomendaciones

Respecto a la valoración de los contenidos adquiridos en la formación, se recomienda que se implementen sistemas de evaluación de su impacto. Buenas prácticas identificadas incluyen una variedad de acciones como, por ejemplo, la obtención de *feedback* por parte de las comunidades donde se ha implantado la formación, como es el caso de las formaciones desarrolladas por policía irlandesa ([Anexo 3](#)). También es posible valorar el impacto en la evaluación de las competencias adquiridas por las personas asistentes, como hacen los programas MUS-E ([Ficha 21](#)) y Somos Más ([Ficha 20](#)) —en el área de educación—. Igualmente, sería posible obtener retroalimentación de las personas que supervisan directamente las personas asistentes a la formación o del análisis de la evolución de los resultados de trabajo. La evaluación de contenidos a través de un examen o trabajo realizados durante la formación debería restringirse a los cursos de educación formal o asociados a una baremación específica dentro de las organizaciones ([Ficha 24](#)).

Se recomienda que, en caso de valorar la satisfacción, se haga de forma inmediatamente posterior a la actividad, se incluyan una variedad de aspectos tales como el contenido, metodología, recursos, organización y docencia. Además, deberían incluirse preguntas abiertas que permitan la libre expresión de las personas participantes ([Ficha 29](#)). Hacer públicas las evaluaciones de los cursos y la existencia de una comisión de calidad que defina acciones adecuadas de corrección y asigne responsabilidades en su ejecución son recomendables para mejorar las prácticas en el futuro y crear confianza entre el personal de las Administraciones ([Ficha 26](#)).

La evaluación externa permite una valoración imparcial y recoger una multitud de voces vinculadas con la formación desarrollada. La inclusión de personas que observan durante la formación, las entrevistas



al equipo docente y personas participantes y el análisis de los recursos y documentación generados son prácticas habitualmente desarrolladas por las consultoras externas ([Ficha 19](#)). Siempre que sea posible, se recomienda utilizar este tipo de servicios, especialmente cuando la formación sea encargada a proveedores externos. En el caso de las formaciones impartidas por las propias Administraciones públicas, utilizar un sistema de acreditación de la formación impartida puede ser una buena alternativa.

Resultado 14: Componentes de la perspectiva de género en la excelencia

Los responsables de los cursos de excelencia afirman que toman medidas para garantizar la equidad de género en el 82% de los casos, la equidad en el equipo docente en el 78%, que hacen mención expresa al género en el diseño del 87% de los cursos y que toman en cuenta la voz de las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios el 95,7% de los mismos. En el caso de las acciones formativas no excelentes estos porcentajes son del 60%, 33,3%, 13,3%, 53,3% y 6,7%, respectivamente.

Discusión

La inclusión de la perspectiva de género es un componente transversal del proyecto que da lugar a este informe y, al tiempo, una de las dimensiones encargadas para el análisis. Sin la consideración de la inclusión de esta perspectiva no sería posible afirmar que las acciones formativas respondiesen a las realidades sociales del personal laboral y de las comunidades para las que trabajan.

Recomendaciones

Se mencionan, en este apartado, las sugerencias realizadas por la experta en género que asesora el proyecto Convivir sin discriminación.

Para garantizar el enfoque de género en las acciones formativas debe, al menos:

Elaborar el programa teniendo en cuenta el compromiso con la igualdad de género de las mujeres y los hombres en la Administración pública, identificar las limitaciones y otras dificultades que el personal femenino y masculino de la Administración pública puede encontrar en relación con su disponibilidad y participación e invitar expresamente a participar a hombres y mujeres ([Ficha 1](#)).

Considerar las particularidades de las realidades y vivencias y necesidades de las mujeres que forman parte de las minorías vulnerables ([Fichas 1 y 25](#)).

Hacer mención expresa a la dimensión de género en la propuesta del curso ([Ficha 26](#)).

Utilizar un lenguaje neutral y/o inclusivo en los programas, documentos generados y desarrollo de las actividades, garantizando la participación de hombres y mujeres durante las actividades, utilizando ejemplos que representa la diversidad, y no utilizando ejemplos ni imágenes estereotipadas ([Fichas 1 y 26](#)).



BIBLIOGRAFÍA

Ajuntament de Barcelona (s.f.). Nova Ciutadania. Recuperado de <https://ajuntament.barcelona.cat/no-vaciutadania/>

An Garda Síochána (2018). An Garda Síochána Annual Report 2017. Recuperado de <https://www.garda.ie/en/about-us/our-departments/office-of-corporate-communications/news-media/an-garda-siochana-annual-report-2017.html>

Antón, C. y Quesada, C. (2008). Igualdad de trato y no discriminación: Guía de recomendaciones de formación de fuerzas y cuerpos de seguridad. Madrid: Oberaxe.

Antón, C., Quesada, C., Aguilar, M. A. y Sánchez, F. (2012). Manual de apoyo de fuerzas y cuerpos de seguridad en la identificación y registro de incidentes racistas. Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. Recuperado de <http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/ManualApoyoFormacionFFyCCSeguridadIdentificacionRegistroIncidentesRacistasXenofobos.pdf>

Coalition of the Lithuanian Centre for Human Rights, Center for Equality Advancement y Roma Community Center (2011). Shadow Report to UN CEDR in response to the Lithuanian Government's fourth and fifth periodic reports due in 2008. Recuperado de https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shadow%20Documents/LTU/INT_CERD_NGO_LTU_78_9543_E.pdf

Council of Europe (s.f.). HELP in the EU. Recuperado 26 junio, 2019, de <https://www.coe.int/en/web/help/help-in-the-eu>

European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) (s.f.). Combaterea discriminărilor rasiale și a intoleranței în România. Recuperado de <https://rm.coe.int/-combaterea-discriminarii-rasiale-si-a-intolerantei-in-romania-masa-ro/16808b3e36>

European Foundation of Human Rights (s.f.). Events - EUROPEAN FOUNDATION OF HUMAN RIGHTS. Recuperado de <http://en.efhr.eu/events/>

ENAR Ireland (s.f.). Combating racism in 21st-century Ireland Strategic Plan 2018-2021. Recuperado de <http://enarireland.org/wp-content/uploads/2013/06/ENAR-Strategic-Plan.pdf>

ENAR Ireland (2019). Anti-racism Resources. Recuperado de <http://enarireland.org/resources/>

ENAR Lithuania (s.f.). Responding to racism in Lithuania. Recuperado de http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/Lithuania_EN.pdf

Government of Ireland (2018). Strategy and Action Plan for Education. Recuperado de <https://www.education.ie/en/Publications/Corporate-Reports/Strategy-Statement/action-plan-for-education-2018.pdf>



Immigrant Council of Ireland (2016). Taking Racism Seriously: Experiences of Racism and Racially Motivated Anti-Social Behaviour in Social Housing. Recuperado de <https://www.immigrantcouncil.ie/sites/default/files/2017-10/AR%202016%20Taking%20Racism%20Seriously%20-%20social%20housing.pdf>

Institute of Public Administration (s.f.). Professional Diploma in Human Rights and Equality. Recuperado de <https://www.ipa.ie/public-management/professional-diploma-in-human-rights-and-equality.1777.html>

Ionescu, M. y Stănescu, M. S. (2014). Public Policies For Roma. Bucarest : Pro Universitaria. Recuperado de <http://www.anr.gov.ro/docs/Site2014/ProiectePrograme/ProiecteInCurs/140616%20PAIRS%20EN%20final.pdf>

Lir Training Anti Racism Training & Education (s.f.). Anti Racism Training & Education. Recuperado de <http://www.lirtraining.ie/>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (s.f.). Informe de Evaluación y Seguimiento. Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. Periodo 2011-2014. Recuperado de <http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/InformeEvaluacionEstrategiaIntegral.pdf>

Ministry of Foreign Affairs (s.f.). Events in Romania. Recuperado de <http://www.mae.ro/en/node/36801>

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (s.f.). Buenas Prácticas españolas contra los delitos de odio. Recuperado de <http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/es/ejes/delitosodio/buenaspracticas/index.htm>

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (s.f.-b). Proyecto FRIDA. Recuperado de <http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/es/ejes/educacion/frida/index.htm>

Ordonanta nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare. Recuperado de <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/ORDONANTE-DE-GUVERN/OG137-2000.pdf>

OSCE (2017). Officers' action in cases of hate crime. Recuperado de <http://hatecrime.osce.org/lithuania>

PROXIMITY Project (s.f.). The project | PROXIMITY. Recuperado de <http://www.proximitypolicing.eu/The-project>

Resolution N.º 937 of the Government of the Republic of Lithuania: On Approval of an Inter-Institutional Action Plan on Development Cooperation, Vilnius, 21 de septiembre de 2016. Recuperado de

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/289c75c0d25e11e6a476d5908abd2210?jfwid=-wd7z7yc3k>

Somos Más (2019). Somos Más contra el odio y el radicalismo. Recuperado de <http://www.somos-mas.es/sumate-al-proyecto/>

UEFA Respect: (s.f.). Welcome to the Anti-Racism Awareness Online Programme | FAI | Show Racism the Red Card - Online Anti-Racism Awareness Programme. Recuperado de <http://training.theredcard.ie/>



ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recogida de información: cuestionario para los responsables de los departamentos de formación

Anexo 2. Instrumentos de recogida de información: cuestionario para los coordinadores de las acciones formativas

Anexo 3. Área de seguridad: entidades participantes

Anexo 4. Área de justicia: entidades participantes

Anexo 5. Área de sanidad: entidades participantes

Anexo 6. Área de educación: entidades participantes

Anexo 7. Área de servicios sociales y locales: entidades participantes

Anexo 8. Organizaciones de la sociedad civil

Anexo 9. Acciones formativas seleccionadas para su análisis



A. ANEXO 1. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN: CUESTIONARIO PARA LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LOS DEPARTAMENTOS DE FORMACIÓN

El cuestionario distribuido a las personas responsables de formación identificados, tras presentar el objetivo del proyecto “Convivir Sin Discriminación” y de la actividad específica, recogía información sobre los siguientes aspectos:

1. Existencia de una estrategia activa de lucha contra el racismo y la xenofobia que incluya la formación del personal de las Administraciones públicas.
2. Existencia, o no, de un imperativo normativo y de una estrategia de detección previa de las necesidades formativas en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia para la planificación de los programas formativos.
3. Si se tiene en cuenta, o no, la perspectiva de género en los programas formativos en materia antirracista y, en caso afirmativo, de qué forma.
4. Periodicidad de los programas formativos en materia antirracista.
5. Colaboración de otras instituciones/organismos en el diseño y/o financiación de los programas formativos en materia antirracista.
6. Tipo de colaboraciones y personas expertas (internas, externas) que participan en el diseño e impartición de los programas formativos.
7. Existencia de una formación previa de personal formativo.
8. Naturaleza voluntaria u obligatoria de la formación que recibida por el personal de las Administraciones públicas.
9. Modo en que se hace pública la oferta formativa.
10. Impacto de la formación recibida en el desarrollo de carreras del personal de las Administraciones públicas.
11. Criterios de selección de las personas asistentes a las actividades formativas.
12. Horarios en que se desarrollan las actividades formativas.
13. Sobre los materiales proporcionados durante las actividades formativas: si existen, su especificidad y disponibilidad.
14. Si los programas formativos incluyen alguna forma de participación de las potenciales víctimas de discriminación y odio.
15. Metodología utilizada en las actividades formativas.
16. Tipo de evaluación, si existe, de los programas formativos y por quien es realizada.



17. Evaluaciones realizadas de las actividades formativas en relación con la satisfacción de las personas asistentes, los contenidos adquiridos, la transferencia e impacto de la formación.
18. Valoración de la potencial transferencia de los programas formativos a otros servicios.
19. Existencia de reconocimientos/premios externos de los programas formativos desarrollados.



B. ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN: CUESTIONARIO PARA LA COORDINACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

El cuestionario distribuido a las personas responsables de formación identificadas, tras presentar el objetivo del proyecto Convivir sin Discriminación y de la actividad específica, recogía información sobre los siguientes aspectos:

- Nombre del programa formativo:
- Organismos/instituciones participantes:
- Programa en el que se enmarca:
- Carácter puntual o periódico:
- Indicar periodicidad:

A continuación, se realizan algunas preguntas sobre aspectos relevantes del curso formativo. Por favor, intente responder a todas de la forma más concreta que pueda y/o, si fuese posible, proporcione los documentos relativos a las cuestiones planteadas

Necesidades formativas que satisface.

Nos interesa conocer qué necesidades formativas se satisfacen y, también, en qué forma fueron identificadas.

¿Quién definió las necesidades formativas del curso?

¿Se han tenido en cuenta las necesidades, intereses y objetivos de hombres y mujeres del personal de la Administración pública a la hora de preparar la formación mediante, por ejemplo, una consulta y/o encuesta cualitativa, un taller práctico, etc.?

¿Existieron diferencias entre mujeres y hombres?

Indicar las necesidades formativas:

Número y perfil de las personas participantes durante los últimos cinco años

En este apartado nos interesa conocer quienes han asistido al curso formativo. En caso de tratarse de un curso periódico, por favor, proporcione datos globales sobre los últimos cinco años.

¿Cómo se realizó la selección de las personas participantes?

¿Podría indicar los porcentajes de participación por sexo?

¿Cuál es el perfil de las personas asistentes?

¿Recibieron las personas asistentes un certificado de asistencia?



Duración y secuenciación del curso formativo

Por favor, responda a las siguientes cuestiones.

Número de horas del curso:

Si el curso se extiende más de una jornada ¿Cómo se distribuyen las horas a lo largo de los días?

¿Se realizó el curso dentro del horario laboral?

Objetivos del curso

Respecto a los objetivos concretos planteados en el curso de formación:

¿Se ha llevado a cabo un análisis participativo de la situación de las mujeres y los hombres migrantes a fin de identificar para cada grupo las circunstancias, tipos de expresiones y manifestaciones de racismo y xenofobia?

Indique los objetivos teóricos y prácticos del curso:

Contenidos impartidos

Indique, por favor, los contenidos abordados durante el curso:

Conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas,

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por las personas participantes?

Metodología utilizada y recursos didácticos

¿Qué metodología y recursos didácticos se ha utilizado en la implementación del curso?

¿La metodología se refiere explícitamente a la consideración del enfoque de género y a la interseccionalidad de género y grupo racial o nacionalidad?

Perfil del equipo de formación

Nos interesa conocer algunos aspectos de las personas formadoras del curso:

¿Han participado personas formadoras pertenecientes a las organizaciones involucradas en el diseño del curso? ¿Hombres y mujeres? ¿Han recibido estas personas algún curso de formación de personal de formación?

¿Han contado con la colaboración de personal formativo externo experto en la materia?, ¿hombres y mujeres?



¿Han participado personas formadoras pertenecientes a grupos vulnerables o vinculadas con organizaciones de defensa de sus derechos? ¿Hombres y mujeres?

En caso contrario. ¿se ha dado voz, de alguna manera, a las personas que forman parte de los grupos vulnerables? ¿Hombres y mujeres?

Método y las herramientas de evaluación utilizadas

Por favor, indíquenos qué tipo de evaluación se ha hecho del curso

¿Se realizó una evaluación de los contenidos adquiridos? ¿Cómo?

¿Se evaluó la satisfacción alcanzada por las personas participantes? ¿Cómo?

¿Se valoró el impacto o transferencia del curso en el puesto de trabajo? ¿Cómo?

¿Recibe el curso formativo algún otro tipo de evaluación? ¿Cual?

¿Ha recibido algún reconocimiento externo o premio? ¿Cual?

Enfoque de género en el programa

¿Se han identificado las limitaciones y otras dificultades que el personal femenino y masculino de la Administración pública puede encontrar en relación con su disponibilidad y participación?

¿Se ha elaborado el programa teniendo en cuenta el compromiso con la igualdad de género de las mujeres y los hombres en la Administración pública?

¿Los programas, documentos de actividades, etc. están escritos en un lenguaje neutral y/o inclusivo?

¿Se menciona la dimensión de género en la propuesta del curso?

En la oferta del curso ¿se invita expresamente a participar a hombres y mujeres?



C. ANEXO 3. ÁREA DE SEGURIDAD: ENTIDADES PARTICIPANTES

En Irlanda, el Departamento de Justicia e Igualdad tiene varios organismos dentro de sus competencias, entre ellos la policía nacional —Garda Síochána—, el Servicio Penitenciario, el Servicio de Libertad Condicional, los Tribunales, el Servicio Nacional de Inmigración de Irlanda (INIS) y una serie de organismos más pequeños que contribuyen a la Administración de justicia.

La Garda Síochána mantiene desde hace mucho tiempo una relación con las comunidades de inmigrantes y ha sido proactiva en el desarrollo de sus políticas y procedimientos en materia de racismo y xenofobia. En el año 2000, la policía estableció la Oficina de la Garda para la Raza, la Interculturalidad y la Diversidad (GRIDO) para promover las relaciones y el entendimiento entre las nuevas comunidades y la Garda Síochána. De hecho, varios Planes Anuales de la Policía contienen compromisos y objetivos para promover la conciencia cultural dentro de la policía.

Las funciones del GRIDO son coordinar, supervisar y asesorar sobre todos los aspectos de la policía en el ámbito de la diversidad. El personal de GRIDO está altamente cualificado y bien informado en los ámbitos más amplios de la diversidad, la igualdad, el racismo y la xenofobia. Están a disposición del público y de la organización policial para información, asesoramiento y apoyo.

Además del GRIDO, An Garda Síochána cuenta con una red de personal funcionario de enlace étnico y lesbianas, gais, bisexuales y transexuales en toda la organización (ELO/LGBT). Esta red de agentes de policía tiene sede en cada una de las 28 divisiones de la Garda en todo el país. Están formados y capacitados para tratar cuestiones interculturales, racismo y xenofobia. Cada oficial de ELO/LGBT recibe capacitación en los nueve motivos de diversidad y se le anima a apoyar a la policía local en sus interacciones y procesos de construcción de relaciones con diversas comunidades. Esto ha sido de gran importancia en el establecimiento de relaciones con la comunidad musulmana en los últimos años.

De acuerdo con la información obtenida, en Irlanda, la policía nacional -la Garda Síochána- imparte una cantidad considerable de formación para la lucha contra el racismo y la xenofobia en su ámbito de competencia. La colaboración con otras organizaciones, tanto en el diseño como en la impartición de la docencia —The International Organisation for Migration, AKIDWA (Black African Women's Support Group) y Roma and Traveller Organisation— ofrecen cursos presenciales, tanto puntuales como periódicos, de forma estable y bajo demanda.

Los cuerpos de seguridad en España se organizan de acuerdo con los tres niveles de Administración territorial: nacional, autonómico y local.

Las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, dependientes del Gobierno de la nación son la Guardia Civil (GC), que es un instituto armado de naturaleza militar y de ámbito rural y el Cuerpo Nacional de Policía (CNP), un instituto armado de naturaleza civil, dependiente del Ministerio del Interior con funciones en investigaciones penales, judiciales, terroristas y asuntos sobre orden público e inmigración. Por otra parte, algunas Comunidades Autónomas han creado sus respectivas policías autonómicas. Es el caso de la Ertzaintza, en el País Vasco, los Mozos de Escuadra, en Cataluña, la Policía Foral, en Navarra, y la Policía Canaria, en las Islas Canarias. Finalmente, existen cuerpos de policía llamados, según la zona, Policía local o Guardia Urbana, dependientes de los ayuntamientos, como la Policía Municipal de Madrid y la Guardia Urbana de Barcelona.

El CNP y la GC se han visto beneficiadas en materia de formación por la existencia de un Protocolo de Colaboración entre la Secretaría de Estado de Seguridad y la Secretaría de Estado de Inmigración y



Emigración cuyo objeto ha sido fomentar un ámbito de actuación conjunto entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo e Inmigración que promueva la colaboración de ambos en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. Diversas actuaciones de formación se han desarrollado bajo el amparo de este Protocolo, que incluyen Jornadas de Formación sobre Racismo, Xenofobia y Discriminación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

La creación, en 2019 de la Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio y la publicación del Plan de Acción de Lucha contra los Delitos de odio, en 2019, bajo la dirección de la Secretaría de Estado de Seguridad, ha supuesto importantes puntos de inflexión en materia de la lucha contra la discriminación. Dentro del marco de competencias de la Oficina Nacional de Lucha contra los delitos de odio, está la de incentivar la formación de las FF.CC. de Seguridad del Estado y promocionar los acuerdos necesarios con el resto de las policías autonómicas y locales, así como fomentar el conocimiento de protocolos y manuales para su consecución. El “Plan de Acción de lucha contra los delitos de odio”, por su parte, articula objetivos entre los cuales se encuentra la formación integral de delitos de odio y discriminación a las FF.CC. de Seguridad, con carácter obligatorio en los planes de estudio de formación inicial para las FF.CC. así como en los cursos de ascenso y para aquellos puestos específicos que así lo requieran. Además de la colaboración por parte de la Oficina Nacional de Lucha contra los delitos de odio con el sector civil en las jornadas formativas que fueran necesarias. Este Plan de Acción es de obligado cumplimiento tal y como se refleja en la Instrucción número 1/2019 de la Secretaría de Estado de Seguridad.

Los planes de estudio del personal funcionario de las FF.CC. de Seguridad incluyen, en la actualidad, formación antirracista en los currículos dedicados a la victimología, derechos humanos, ética y deontología e investigación delincuencia, como por ejemplo en aquellos delitos derivados de la lucha contra la violencia, racismo y la xenofobia en el deporte o las organizaciones racistas o xenófobas de carácter violento pasando por las redes de trata de seres humanos o la ley de extranjería.

El Centro de Actualización y Especialización, dependiente del Cuerpo Nacional de Policía, desarrolla anualmente una programación de cursos de diferente naturaleza dirigido a grupos específicos de policías de acuerdo con las temáticas tratadas. La naturaleza de los cursos es presencial y *online*. Además, se desarrollan cursos de forma descentralizada, en las diferentes comisarías, de acuerdo con las demandas realizadas desde las mismas a través de los delegados de formación. En materia antirracista se desarrollan cursos que abordan las temáticas de delitos de odio, racismo y violencia en el deporte y el papel de los interlocutores sociales con las víctimas de delitos de odio.

El modelo de policía comunitaria, aplicado fundamentalmente por las policías locales y municipales cuenta diversas iniciativas en materia de formación en igualdad de trato y no discriminación.

La Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad, que nació a mediados de 2010, como espacio de encuentro entre representantes de la sociedad diversa y los servicios policiales, tiene como objetivos impulsar y promover cambios en dichos servicios que mejoren sus procedimientos de actuación y garanticen a la sociedad diversa, especialmente a los colectivos minoritarios, los más vulnerables, un trato policial igualitario. De forma específica pretenden, entre otras, promover la mejora de la formación policial en materia de gestión de la diversidad, impulsar el acercamiento de los servicios policiales a las comunidades minoritarias y su participación en las políticas de seguridad ciudadana, fomentar la mejora de la atención policial a las personas pertenecientes a comunidades minoritarias, establecer medidas de prevención y control del “perfil étnico” y promover acciones positivas para favorecer el ingreso en los servicios policiales y en sus servicios auxiliares de personas pertenecientes a comunidades minoritarias. La realización de seminarios anuales, jornadas de formación, elaboración de materiales formativos y el reconocimiento a las buenas prácticas forman parte de las actividades encaminadas a conseguir tales



objetivos. Destaca la elaboración de un Diseño curricular sobre Gestión de la Diversidad y No Discriminación para Servicios Policiales, que fue publicado en 2016.

Uno de los ejes prioritarios de actuación del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia es el de las fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Ya en el año 2009 fue premiado en la III Edición de los Premios Nacionales de Seguridad, por la edición y difusión de la Guía Igualdad de Trato y No Discriminación: Guía de Recomendaciones para la Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Esta guía fue divulgada en seminarios que se desarrollaron en Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, en la Escuela de Policía de Cataluña y en el Congreso de los Diputados, entre otros escenarios. Más recientes son los proyectos FIRIR y PROXIMITY en que ha participado, ambos con una clara vocación de formación policial en materia de lucha contra la discriminación racista y xenófoba.

En Lituania, el Ministerio del Interior formula la política estatal en materia de migración y organiza, coordina y controla su aplicación. La política de migración es implementada por la Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior, el Servicio Estatal de Guardia de Fronteras, dependiente del Ministerio del Interior y el Departamento de Policía del Ministerio del Interior.

El 14 de septiembre (2019) se presentó en el Ministerio del Interior el proyecto “Fortalecimiento de la respuesta a los delitos motivados por el odio y la incitación al odio en Lituania”. El proyecto está financiado por el Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea (2014-2020) y se centra en los problemas que han planteado desde hace varios años las ONG: la falta de información sobre los delitos motivados por el odio y las declaraciones de incitación al odio, así como el hecho de que las y los agentes de policía, las y los fiscales y las y los jueces no reconozcan los motivos de prejuicio que subyacen a esos incidentes e investiguen, enjuicien y condenen de manera adecuada los casos de delitos motivados por el odio y la incitación al odio. Entre sus objetivos, además de las medidas de identificación y registro, se incluye mejorar el conocimiento y la sensibilización de las autoridades nacionales competentes sobre el impacto de los delitos motivados por el odio y las expresiones de odio, así como sobre las necesidades y expectativas de las comunidades vulnerables para abordar el problema de la falta de denuncias. Las principales actividades del proyecto se centran en tres ámbitos: el fortalecimiento de las capacidades de las autoridades policiales y judiciales, el fomento de la confianza entre las autoridades públicas nacionales y las comunidades vulnerables y el fomento de la capacidad para informar en línea sobre la incitación al odio.

En Rumanía se han identificado diversos proyectos destinados a las personas que forman parte de las fuerzas y cuerpos de seguridad. La presidencia rumana de la Alianza Internacional para la Memoria del Holocausto (IHRA) desarrolla sesiones de capacitación para el personal funcionario público rumano, incluidos la policía, en la lucha contra el antisemitismo, el racismo, la xenofobia, la negación del Holocausto y el culto a las personas culpables de delitos contra la paz y la humanidad. Además, el Ministerio del Interior implementó el proyecto “Acción integrada para combatir los delitos de odio, en particular contra las comunidades romaníes y garantizar un alto nivel de calidad en el servicio policial”, financiado por el Mecanismo Financiero Noruego. El objetivo del proyecto es, entre otras cosas, mejorar las estructuras para abordar los delitos de odio, capacitar a los oficiales de policía y aprender de las experiencias de otros países para abordar los delitos de odio.



D. ANEXO 4. ÁREA DE JUSTICIA: ENTIDADES PARTICIPANTES

En Irlanda, la formación del personal funcionario público en materia de racismo y xenofobia está claramente articulada en la Estrategia de Integración de los Migrantes, que esboza metas y objetivos claros para otros departamentos gubernamentales en Irlanda. Esta estrategia tiene 76 acciones estratégicas que cubren todos los ámbitos de la integración de la migración en la sociedad irlandesa. Por ejemplo, dentro del Objetivo Estratégico N.º 9, Promover la Concienciación Intercultural y Combatir el Racismo y la Xenofobia, hay un punto de acción específico en el No. 61 que establece que “La formación en conciencia intercultural será impartida por todos los Departamentos y Agencias Gubernamentales y será revisada a intervalos regulares para asegurar que sea adecuada y esté actualizada. El personal de primera línea recibirá una formación continua de sensibilización cultural adecuada a su función y a sus necesidades operativas”.

Además, en la Acción Estratégica 16 se menciona la formación de todos los departamentos y organismos gubernamentales en materia de derechos y prestaciones de las personas migrantes. En el punto de acción 21, el Departamento de Protección Social debe “impartir formación sobre la condición de residencia habitual (CDH) a los responsables de la toma de decisiones”. En el punto 23 de la acción, el Departamento de Protección Social debe impartir formación al personal sobre los derechos de las personas migrantes. También estipula que se impartirá una formación genérica en materia de sensibilización cultural a través del Plan de Renovación de la Administración Pública (Acción 9) cuando se detecte una necesidad.

No obstante, no se han identificado programas formativos dirigidos a personal funcionario de justicia.

En España, la Escuela Judicial, configurada como centro de selección y formación de mujeres y hombres jueces y magistrados, dependiente del Consejo General del Poder Judicial, tiene como objeto proporcionar una preparación integral, especializada y de alta calidad a las personas que forman parte de la Carrera Judicial, así como a quienes aspiran a ingresar en ella. En el Plan Docente correspondiente a la formación de inicio de las y los jueces de nuevo ingreso del año 2018/19 se incluye un módulo de Igualdad y no discriminación, así como seminarios sobre delitos de odio y ciberdelincuencia. Además, dentro de los cursos de formación continua se han impartido cursos específicos de Inmigración y sobre Derechos Humanos.

El Centro de Estudios Jurídicos, con la estructura y competencias que establece su Estatuto, aprobado por Real Decreto 1276/2003, de 10 de octubre, tiene por objeto la colaboración con el Ministerio de Justicia, “en la formación inicial y continuada de las personas que forman parte de la carrera fiscal y del personal funcionario perteneciente a los Cuerpos de Secretarios Judiciales, Médicos Forenses y demás personal al servicio de la Administración de Justicia”, colaboración que se extiende también a la “formación continuada de los Abogados del Estado” y a “la formación complementaria de las personas que forman parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en su especialización para la función de la policía judicial”. Entre los cursos impartidos a ficales, los destinados a delitos de odio y discriminación se imparten anualmente.

La formación impartida por el Centro de Estudios Jurídicos se desarrolla en el marco de un Convenio de Cooperación y Colaboración Interinstitucional que afecta tanto al diseño como a la docencia. Su empeño por incluir la perspectiva de género en la formación impartida se tradujo en un curso de Formación de personal formativo en perspectiva de género. La formación es presencial y participativa. Se elaboran materiales de formación específicos que son compartidos con las personas asistentes y publicados *online*. En ocasiones, se publican las ponencias en forma de artículos que son de acceso libre. Se



valora la satisfacción de los cursos, que han recibido el reconocimiento de los colectivos participantes. Los programas son evaluados interna y externamente.

En Lituania, jueces y fiscales han recibido formación, en el marco de los planes de acción interinstitucional, de promoción de la lucha contra la discriminación para habiéndose organizado cursos de capacitación sobre la violencia racista y homo/transfóbica. En 2012 comenzaron estas formaciones con un total de 37 jueces y 15 fiscales, que recibieron formación sobre los aspectos jurídicos y sociales de la lucha contra la discriminación. No se ha obtenido información de otros programas de formación destinado a las y los operadores jurídicos impartidos desde las Administraciones públicas.

En relación con la formación de las y los operadores jurídicos, desde 2011, la Fundación Europea de Derechos Humanos (EFHR) ofrece en Lituania asesoramiento jurídico gratuito en materia de violaciones de los derechos humanos y organiza sesiones de formación en el mismo campo. Destaca el curso, celebrado anualmente, "Aplicación del derecho internacional y de la Unión Europea en casos de discriminación en Lituania". Sus sesiones, impartidas por personas expertas nacionales e internacionales y están dirigidas a todas las personas que trabajan diariamente en el campo jurídico, incluidos las y los abogados, procuradores, jueces, personal empleado y estudiantes de derecho. La participación de estas y estos operadores es creciente, habiendo registrado la última conferencia una asistencia de 70 personas.

En Rumanía, el Consejo Nacional para Combatir la Discriminación implementa el proyecto predefinido con financiamiento externo no reembolsable titulado "Mejora de las medidas contra la discriminación a nivel nacional mediante la gran participación de especialistas y la sociedad civil", teniendo como socio principal al Consejo de Europa a través de la Dirección de Ciudadanía Democrática y la participación del Consejo de Europa. Los objetivos del proyecto son aumentar la conciencia de los nuevos desafíos en la dinámica del fenómeno de la discriminación en la sociedad rumana, tanto a nivel nacional como local, así como elaborar la estrategia nacional para prevenir y combatir la discriminación durante 2015-2020 a través de una amplia participación de todos los organismos relevantes y en base a estándares relevantes. Un componente importante del proyecto apunta a organizar cursos especializados para representantes de categorías profesionales que participan directamente en actividades judiciales y educativas con impacto en temas de discriminación (en el ámbito de la magistratura, policía, inspección escolar, enseñanza).



E. ANEXO 5. ÁREA DE SANIDAD: ENTIDADES PARTICIPANTES

En Irlanda, la segunda Estrategia Nacional de Salud Intercultural proporciona un enfoque integral para abordar las muchas y únicas necesidades de salud y apoyo que experimentan las cada vez más numerosas personas usuarias de servicios de diversos orígenes étnicos y culturales que viven en Irlanda. La Estrategia Nacional de Salud Intercultural de HSE representa una respuesta estratégica a la integración de acciones, junto con una serie de acciones adicionales relacionadas con la salud que surgen de las consultas y la evidencia de la investigación nacional e internacional.

El objetivo del servicio de salud es proporcionar una atención de alta calidad y receptiva a todas las personas usuarias de los servicios de diversos orígenes étnicos, culturales y religiosos. Propone un servicio de salud que empodera a las personas usuarias de servicios de diversos orígenes étnicos, culturales y religiosos para acceder a los servicios y un servicio de salud en el que se asegure que los organismos proveedores de servicios tienen la competencia cultural requerida para la prestación de servicios a dichas comunidades. En el Objetivo n.º 3 de la estrategia se propone garantizar la prestación de servicios de alta calidad y con sensibilidad cultural a personas usuarias de servicios de diversos orígenes étnicos, culturales y religiosos. Identifica claramente que el aislamiento, las barreras del idioma, la falta de familiaridad con los servicios y el racismo institucional sirven como barreras en el “proceso de búsqueda de ayuda” para las mujeres de diversos orígenes étnicos y aumentan su vulnerabilidad a la violencia doméstica.

En el punto de acción 80, el Departamento de Salud y el Health Service Executive se comprometen a trabajar con los organismos de formación pertinentes y la Autoridad de Educación Superior, así como con las organizaciones de nómadas, para incluir formación sobre el estado de salud de las personas nómadas y la sensibilización cultural de las personas nómadas y romaníes, así como sobre la lucha contra el racismo en los planes de estudios de licenciatura y postgrado para las personas profesionales de la salud. Una vez más, en el punto de acción (2.1.27c, c), la estrategia propone proporcionar formación contra el racismo, la competencia cultural y la igualdad a los organismos proveedores de servicios.

Es interesante observar que la xenofobia no se menciona en ninguna parte de la estrategia. No obstante, se trata de un importante compromiso estratégico del Departamento de Salud, ya que sitúa la conciencia cultural, la diversidad y el racismo a la vanguardia de la prestación de servicios, respaldados por un compromiso con la formación y el desarrollo del personal.

En España, una de las actuaciones que los servicios de salud deben garantizar es una atención integral y de calidad que aborde la reparación de las lesiones físicas y psicológicas de las personas víctimas de los incidentes motivados por violencia racista y xenófoba. Diversos agentes han enfatizado el papel de la sanidad pública en la valoración del riesgo de nuevas agresiones y la derivación a recursos sociales en su caso. Además de creerse fundamental el seguimiento de los cuidados desde atención primaria y salud mental para prevenir o atenuar los posibles efectos a medio y largo plazo.

A mediados de 2013, un grupo multiprofesional, constituido por mujeres epidemiólogas, salubristas y médicos de familia concienciadas en la importancia de trabajar sobre un problema sociosanitario que genera la violencia de odio en España, formó el equipo original de Proyecto SIVIVO. Las acciones prioritarias del proyecto incluyen la estandarización de la recogida de datos sobre violencia de odio, e identificación y evaluación de los sistemas de información existentes; el establecimiento de un protocolo de actuación estatal que asegure una atención específica y de calidad, ajustada a las necesidades de las personas víctimas de violencia de odio; la inclusión de la formación sobre el abordaje de las consecuencias de las distintas formas de violencia en las disciplinas relacionadas con la salud; el fomento de la



prevención primaria de la violencia de odio, implicando las intervenciones de organizaciones no gubernamentales; y el liderazgo del sector salud en la coordinación, junto con otras partes interesadas, institucionales y de la sociedad civil, de una respuesta multisectorial, integral y mantenida, para atender y prevenir todas las formas de violencia, incluida la violencia de odio. El proyecto Sivivo recibió financiación del Fondo de Financiación en Salud (FIS) y era de carácter local. Entre 2016 y 2018, la Secretaría General de Inmigración y Emigración, a través del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (Oberaxe), planificó el “Proyecto para la atención y notificación de incidentes de discriminación, odio y racismo en centros sanitarios - PANDORA” con objetivos similares e implementación en todo el territorio nacional.

En Lituania, el objetivo del servicio de salud es proporcionar una atención de alta calidad y receptiva a todas las personas usuarias de los servicios de diversos orígenes étnicos, culturales y religiosos. La asistencia sanitaria y los servicios médicos pueden ser prestados por instituciones sanitarias públicas o municipales, personal médico de familia o instituciones médicas privadas. Todos los proveedores sanitarios están obligados a no discriminar a las personas en calidad de pacientes. Esto se aplica al personal profesional médico, así como al personal administrativo, conductores de ambulancias, gerentes de clínicas y otras personas profesionales de la salud.

En su informe de 2016, la ECRI sostuvo que un obstáculo para la población romaní en el contexto del acceso a la atención sanitaria era la percepción generalizada de un comportamiento discriminatorio hacia ella en los centros de atención sanitaria. Aunque la ECRI afirmó que no podía verificar los niveles de discriminación en el sector de la asistencia sanitaria, era obvio que la percepción de que puede haber discriminación puede ser suficiente para disuadir a la población romaníes de acudir a los centros de asistencia sanitaria. La posición del Ministerio de Salud hasta el momento había sido sostener que la discriminación de la población romaníes no se produce en el sector de la atención de la salud. Sin embargo, la ECRI recomendó diferentes medidas que incluían la formación del personal sanitario en materia antidiscriminatoria.

No obstante, en Lituania no se han identificado programas de formación en esta área.

En 2016, la Asociación Rumana para la Promoción de la Salud, en asociación con la Sociedad Académica Rumana y el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación implementó el proyecto Discriminación de personas inmigrantes en el campo de los derechos civiles - DIM. Sobre la base del informe de investigación desarrollado, los organismos institucionales involucrados formularon un resumen de políticas que contenían recomendaciones de políticas y medidas contra la discriminación. Además, desarrollaron la capacitación contra la discriminación para personas inmigrantes y funcionarias públicas con objeto de ayudar a combatir las prácticas discriminatorias al reducir los casos de discriminación institucional y al aumentar el número de quejas de personas inmigrantes.

También ha habido proyectos que pretendían ofrecer nuevas oportunidades para el personal médico, dando igual acceso a las ocupaciones actuales en el lugar de trabajo de salud, por ejemplo, a la minoría étnica romaní.



F. ANEXO 6. ÁREA DE EDUCACIÓN: ENTIDADES PARTICIPANTES

El Departamento de Educación en Irlanda ha identificado los desafíos del racismo en el sector educativo desde 2002 y ha elaborado un proyecto de plan titulado “Promover la lucha contra el racismo y la interculturalidad en la educación” que ilustra el compromiso a este respecto.

Por otra parte, en virtud del artículo 38 de la Ley del Consejo de Enseñanza se han desarrollado diferentes Criterios y Directrices que establecen que la educación inclusiva (incluyendo el Multiculturalismo, la Desventaja y la Educación Especial) constituyen un área de estudio obligatorio para todas las personas estudiantes de magisterio que están llevando a cabo programas de formación inicial de educación en los niveles primaria y secundaria en Irlanda. Además, el profesorado titulado también debe demostrar sus conocimientos y comprensión de los factores que promueven y dificultan el aprendizaje, el impacto de los antecedentes e identidades del alumnado en el aprendizaje y la necesidad de velar por el desarrollo holístico del alumno, en particular mediante enfoques individualizados. Un resultado de aprendizaje adicional para el profesorado graduado es demostrar conocimiento y comprensión de los vínculos y temas transversales, incluyendo la ciudadanía, la creatividad, la inclusión y la diversidad, de forma apropiada para el sector y la etapa de la educación valorada, y cómo éstos se relacionan con las experiencias de la vida.

El Consejo de Enseñanza está revisando actualmente el impacto de los actuales programas de formación inicial del profesorado, a través de un amplio proceso de consulta, con vistas a modificar los Criterios y Directrices antes de la próxima ronda de acreditación en 2020.

Diversas acciones dirigidas al alumnado han sido identificadas: En el marco de estrategias específicas, como la National Strategy for Traveller and Roma y la Department of Education Anti Bullying Strategy, la formación en Social and Personal Health Education trabaja de forma amplia los conceptos de origen racial y género. Son formaciones que el alumnado recibe de forma obligatoria, para la que se desarrollan materiales específicos que, en muchos casos, están disponibles para el público general.

En España, cada año, el Ministerio de Educación lanza varios cursos de formación para el profesorado. Entre ellos se encuentran los cursos en formación en Red del Profesorado y los Cursos de Verano.

Los cursos de Formación en Red del Profesorado tienen como finalidad principal actualizar las competencias pedagógicas y didácticas del profesorado en activo de centros sostenidos con fondos públicos de niveles anteriores al universitario, con objeto de poder responder adecuadamente a las demandas de la sociedad actual. Los cursos se imparten íntegramente en línea en el espacio de formación en red del INTEF (formacion.educalab.es), pero también se ofertan cursos semipresenciales. La última convocatoria disponible incluye un curso online de “Convivencia escolar: prevención e intervención”, que hace hincapié en el principio de la igualdad de las diferencias, defiende la diferencia como algo necesario para promover el mantenimiento y desarrollo de la propia identidad y cultura al tiempo que destaca la igualdad de derechos y oportunidades para prevenir la marginación y exclusión. Se presta especial atención a las condiciones para la mejora del trabajo en el aula, haciendo hincapié en la participación de toda la comunidad educativa (docentes, alumnado, familias y otros agentes sociales), enlazando con el papel de la motivación, las emociones y las relaciones afectivas en el seno de las actividades escolares.

También incluye un curso semipresencial, “Convivencia, participación y prevención de la discriminación y la violencia en las aulas”, dirigido a docentes de centros sostenidos de Educación Secundaria que incluye contenidos sobre el discurso de odio en las redes sociales, la violencia de género, la exclusión social y la violencia hacia el diferente.



El Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE), dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP), se considera una unidad generadora de conocimiento e innovación en educación, al servicio del sistema educativo español. Su misión específica es contribuir a la promoción de la calidad educativa a través de la adquisición de las Competencias Básicas, prestando especial atención a los ámbitos no curriculares. Entre los planes que tiene asignados, está la Estrategia de Convivencia de los centros escolares y dentro del cual desarrolla distintos programas formativos en colaboración con distintos actores como el Instituto Nacional de Tecnologías educativas y de Formación del Profesorado.

Por otra parte, muchas de las competencias en materia educativa en España corresponden a las comunidades autónomas. Todas ellas tienen su propio departamento de formación del profesorado.

La comunidad de Castilla y León está conformada por nueve provincias y es, territorialmente, la más extensa. El Servicio Equidad, igualdad y orientación educativa, dependiente de la Dirección General de Innovación y Equidad Educativa de la Junta de Castilla y León tiene una estrategia activa de lucha contra el racismo y la xenofobia, que incluye la formación del profesorado y alumnado de primaria y secundaria. Sus actuaciones se enmarcan dentro del II Plan de Atención a la Diversidad, que tiene dentro de sus objetivos específicos los de promover el conocimiento sobre igualdad de género, racismo, xenofobia, homofobia, transfobia, impulsar medidas y programas de educación en dichas materias, promover la formación de las y los agentes clave de la Comunidad Educativa y favorecen una mayor sensibilidad e implicación de otras entidades e Instituciones para trabajar la igualdad y combatir la intolerancia y la discriminación.

La formación continua del profesorado universitario está muy fragmentada en España, pues depende de cada Universidad. En la Universidad Complutense de Madrid, un grupo de profesores, estudiantes y la asociación Kwanzaa ha elaborado recientemente una guía “Estrategias para incorporar una perspectiva étnica en la universidad” y planea desarrollar una serie de actividades formativas que ya han comenzado con la presentación de la guía.

En Lituania, la misión del Ministerio de Educación y Ciencia es una educación de calidad y una ciencia accesible a todos como requisito previo para una vida humana plena y socialmente segura y una economía y una cultura competitivas basadas en el conocimiento. La reforma de la educación se está llevando a cabo hoy en día en Lituania.

No obstante, no se han identificado programas de formación desarrollados en las Administraciones públicas en esta área.

La Fundación Europea de Derechos Humanos imparte numerosos cursos y conferencias dirigidas al alumnado y profesorado, tanto de escuelas como universidades. Los cursos orientados hacia las personas más jóvenes y su profesorado incluyen contenidos básicos sobre el concepto de discriminación, sus manifestaciones en Lituania, el discurso de odio, cómo identificarlo y, en general, pretenden sensibilizar para crear de un entorno de Internet más seguro ya responder a las manifestaciones visibles del ciberacoso en las redes sociales. Las formaciones que se desarrollan en las universidades son más específicos y desarrollan temas como los derechos lingüísticos de las minorías lingüísticas, las normas internacionales y su importancia, la regulación nacional sobre las minorías y derechos humanos, los derechos humanos en prisiones, etc.

En Rumanía, el proyecto “Orientación y recursos para recursos educativos inclusivos: servicios educativos complejos para prevenir y corregir el abandono escolar”, financiado por el Programa Operativo



Sectorial Desarrollo de Recursos Humanos 2007-2013, tiene como objetivo general proporcionar servicios educativos complejos a niñas y niños de entornos socioeconómicamente desfavorecidos para prevenir el abandono escolar y la reintegración escolar a fin de adquirir las habilidades necesarias para adaptarse a las necesidades de la sociedad mediante la creación de 32 escuelas de educación.

En este campo se han desarrollado acciones formativas en el campo de la mediación como forma de resolver conflictos que ocurren en el entorno escolar, la enseñanza del Holocausto, la juventud y la lucha contra la discriminación o el multiculturalismo, entre otros.



G. ANEXO 7. ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES Y LOCALES: ENTIDADES PARTICIPANTES

En Irlanda, el Departamento de Asuntos de Empleo y Protección Social desempeña un papel fundamental en la distribución y redistribución de los ingresos para garantizar la cohesión social. Cada semana, unos 1,4 millones de personas reciben una ayuda de asistencia social. Hay 6.500 personas funcionarias empleadas directamente en el Departamento. Su misión es promover la participación activa y la inclusión en la sociedad mediante la provisión de ayudas a la renta, servicios de empleo y otros servicios. Además, el Departamento de Protección social da acogida de un Foro Consultivo de Migrantes que reúne a personal funcionario del Departamento y organismos pertinentes que representan o prestan servicios a la población migrante

Este Departamento dirige una sección de capacitación interna que se encarga de las necesidades de desarrollo del personal, ofreciendo formación sobre el racismo y la xenofobia como parte de sus programas generales de formación del personal. Las necesidades formativas son identificadas a través del Sistema de Desarrollo de la Gestión del Desempeño Profesional. La perspectiva de género en el diseño e implementación de todas sus formaciones responde al mandato de las leyes de Igualdad de Empleo y de Igualdad de Condición. Responden a las demandas específicas con formación presencial, que puede ser puntual o periódica y tienen una oferta permanente de formación online. Además, subvencionan algunas formaciones externas, como el Diploma Profesional en Derechos Humanos. La formación que ofertan solo es obligatoria en el ingreso, siendo el resto de carácter voluntario. Para la impartición de los cursos se basan tanto en su propio personal como en personas expertas externas. Se diseñan materiales formativos específicos que están disponibles online para el público en general. La metodología que impera en los cursos es participativa. Se realiza una valoración interna de los cursos y también se mide la satisfacción de las personas asistentes. Algunos cursos están acreditados por la agencia de calidad de la formación en Irlanda.

En España, los Servicios Sociales encargados de prevenir y corregir situaciones de necesidad a personas y familias se organizan a través de las diferentes Administraciones para proporcionar las prestaciones necesarias.

Dentro de las Administraciones locales, el Ayuntamiento de Barcelona, aprobó en 2016 el “Programa Barcelona Ciudad de Derechos” con el objetivo de promocionar un modelo de ciudad diversa, intercultural y politérica donde todas las personas tengan un acceso real, efectivo y en condiciones de igualdad a todos los derechos humanos reconocidos y garantizados en la ciudad. Los objetivos del programa son: proporcionar a todo el personal municipal información sobre las obligaciones municipales en relación a la protección y el respeto de los derechos humanos y la diversidad; dar a conocer los diferentes ámbitos temáticos y sustantivos que afectan a los derechos humanos y la diversidad, y que tienen una repercusión directa en la tarea del personal municipal; fomentar la cultura de derechos humanos y el reconocimiento de la diversidad entre el personal municipal, en especial, en puestos de trabajo y funciones que tengan un mayor impacto sobre los derechos de la ciudadanía; prevenir las vulneraciones de derechos humanos y la discriminación en el trabajo diario del personal del Ayuntamiento; y capacitar a los trabajadores y las trabajadoras municipales para detectar situaciones de discriminación, trato no igualitario o, incluso de odio, y para conocer y utilizar los mecanismos de garantía de los derechos.

Entre las acciones de protección de los derechos humanos, el Programa Barcelona Ciudad de Derechos incluye el despliegue de varios planes de formación dirigidos tanto a la ciudadanía como al mismo personal del Ayuntamiento, entre ellos la Medida de Gobierno del Plan de formación interna en derechos humanos e interculturalidad, que es de carácter obligatorio y, en otras ocasiones, resultado de la demanda de los diferentes distritos de la ciudad. El personal de asuntos sociales del ayuntamiento, así como



las personas que trabajan en las oficinas de atención a la ciudadanía, han tenido acceso a formaciones que incluyen los temas de los deberes del Ayuntamiento respecto a los derechos humanos y la no discriminación, el enfoque intercultural, los estereotipos, prejuicios y discriminación, diversidad religiosa, discriminación interseccional, tipos de discriminación, mecanismos de garantía de derechos humanos entre otros. La perspectiva de género y la voz de los grupos vulnerables se toma en cuenta tanto en los contenidos como en la selección del personal formativo.

En Rumanía, el “Proyecto Igualdad en el mercado laboral para apoyar a las personas vulnerables” tiene como objetivo aumentar el acceso al mercado laboral al mejorar las habilidades y competencias profesionales y brindar asistencia específica a grupos vulnerables, entre ellas las comunidades romaníes.

Objetivos similares tuvo el proyecto ALMA - Empresario-Líder-Gerente-Empleado, financiado por Programa Operativo Sectorial Desarrollo de Recursos Humanos 2007-2013. Consistió en desarrollar y entregar un paquete integrado de capacitación, información y concientización para eliminar las prácticas discriminatorias basadas en criterios como el género, el origen étnico, la discapacidad y la edad, y promover conceptos de igualdad de género e igualdad de género dirigidos a las mujeres de la Región Centro, con los retos siguientes. Para ello se organizaron 5 eventos de comunicación / promoción en la Región Central para sensibilizar sobre el principio de igualdad de oportunidades y género en la sociedad civil.

La Agencia Nacional para los Roma ha desarrollado el Proyecto en Red de personas expertas locales con el objetivo de mejorar las relaciones de asociación entre las comunidades romaníes vulnerables y las instituciones públicas a nivel local, regional y nacional para aumentar la inclusión social de las personas romaníes en Rumania mediante el desarrollo de una Red de personas expertas locales romaníes a nivel nacional financiado por Programa Operativo Sectorial Desarrollo de Recursos Humanos.

Otras acciones formativas han sido desarrolladas por el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación (CNCD) en colaboración con universidades y organizaciones de la sociedad civil sobre grupos de riesgo y servicios de apoyo social.



H. ANEXO 8. ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

Hay muchas organizaciones en Irlanda en el sector de las ONG que trabajan para gestionar y eliminar el racismo y la xenofobia. De hecho, el Centro de Integración estima que tienen 250 organizaciones afiliadas a nivel nacional. Entre las organizaciones más destacadas figuran: el Comité Nacional de Coordinación de Irlanda para el Año Europeo contra el Racismo; el Consejo Irlandés para los Refugiados, que estableció en 2015, con el apoyo de la Community Foundation for Ireland, ayudas económicas para personas en el proceso de asilo a acceder a la educación superior; Pavee Point, asociación de nómadas irlandeses y personas asentadas que trabajan juntos para mejorar la vida de las personas nómadas irlandeses y romaníes; la TVG es una organización con sede en Cork, Irlanda, dirigida por personas nómadas, que trabaja dentro de la filosofía y el espíritu del Programa Nacional de Desarrollo Comunitario, apoyado por el Departamento de Asuntos Sociales, Comunitarios y Familiares. La TVG reúne a las personas nómadas y a las personas asentadas, para facilitar el trabajo de desarrollo comunitario dentro de la comunidad itinerante; la sección irlandesa de la Red Europea contra el Racismo - ENAR Ireland, que alberga un sitio web nacional confidencial y fácil de usar para reportar incidentes racistas en línea para personas que experimentan o son testigos de racismo; Sport Against Racism in Ireland (SARI) cuya misión es promover y apoyar la integración cultural, la inclusión social y la cohesión en la República de Irlanda, Irlanda del Norte y en el extranjero, utilizando el deporte como medio para combatir el racismo, el sectarismo, la xenofobia, la homofobia y todas las demás formas de discriminación.

Además, las siguientes imparten formación a personal funcionario público: El Centro Jurídico del Consejo de Inmigrantes Irlandeses (ICI) —forma en legislación de la UE y lucha contra la trata de personas a personal funcionario de todas las áreas—; el Centro Irlandés de Apoyo a los Inmigrantes (NASC) —forma a policías sobre el impacto del racismo en las comunidades de migrantes y minorías étnicas y sobre cómo prevenir la elaboración de perfiles étnicos discriminatorios—; el Centro de Integración —forma y patrocina investigaciones sobre el racismo—.

En España, SOS Racismo es un nombre genérico para referirse a las distintas organizaciones autónomas que están federadas en la organización Federación de Asociaciones de SOS RACISMO del Estado Español y cuyo objetivo principal es luchar contra las distintas manifestaciones del racismo en España. SOS Racisme Catalunya ofrece formación a personal técnico de las Administraciones, incluidas la policial, como una línea estratégica de trabajo antirracista.

La Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de UGT (FeSP-UGT) es una de las tres Federaciones en que se divide la organización sindical Unión General de Trabajadores. Nace en 2016 tras un Congreso Constituyente y aglutina la antigua Federación de Trabajadores la Enseñanza (FETE-UGT) y la Federación de Servicios Públicos. Esta organización viene desarrollando proyectos en materia de no discriminación por motivos raciales y étnicos, destinados a alumnado y profesorado de centros educativos públicos con alumnado diverso y, también, a policías.

Otras organizaciones que han impartido formación para personal de la Administración pública son la Asociación Llere, Movimiento contra la Intolerancia, la Plataforma para la Gestión Policial de la Diversidad, GAYLESPOL o Cepaim.

En Lituania, por iniciativa de la Red Europea contra el Racismo (ENAR) y el Centro Lituano de Derechos Humanos, se celebró en 2016 una reunión de ONG lituanas, y en la que se analizaron las acciones y problemas nacionales en la lucha contra el racismo. El Centro de Derechos Humanos Lituano alentó a sus colegas sobre la necesidad de establecer una Coordinación Nacional de ENAR en Lituania.



Fruto de esta reunión, diversas coaliciones han estado trabajando de forma conjunta, como la compuesta por el Centro para la promoción de la Igualdad, el Centro Lituano de Derechos Humanos y el Centro de la Comunidad Romaní. Además, la Oficina del Defensor del Pueblo, el Instituto de Supervisión de los Derechos Humanos, la Cruz Roja Lituana y la Comisión de Ética de Periodistas y Editores de Lituania juegan un papel importante en la defensa de los derechos de las minorías étnicas y personas migrantes.

El Centro Lituano de Derechos Humanos ofrece consultas e información sobre dónde buscar asistencia jurídica, organiza cursos de formación y prepara materiales sobre cuestiones de derechos humanos. También lo hace la Fundación Europea para los derechos humanos, que ofrece una variedad de cursos y seminarios contra la discriminación y los delitos de odio y sobre las problemáticas de las diferentes comunidades presentes en Lituania, dirigidas a personal funcionario público, estudiantes y la población en general.

Estas y otras organizaciones no gubernamentales tienen experiencia en la formación de la sociedad y cuentan con las habilidades, herramientas y materiales necesarios para promover la tolerancia y el entendimiento en la sociedad.

La Coalición contra la Discriminación es una estructura informal no gubernamental de presión y defensa, formada por diez organizaciones activas en el campo de los derechos humanos en Rumania. Hasta ahora, la Coalición ha llevado a cabo numerosas acciones que han hecho una contribución importante para mejorar el marco legislativo contra la discriminación en Rumania.

Entre los miembros de la Coalición contra la Discriminación están: ActiveWatch, una organización de derechos humanos que aboga por la comunicación libre en el interés público, que sostiene cuatro direcciones estratégicas de intervención social: buen gobierno, libertad de expresión, antidiscriminación y educación en medios; Dirección de Lucha contra la Discriminación tiene la misión de combatir la desigualdad social, el racismo, la discriminación y la intolerancia. Monitorear el discurso mediático sobre grupos vulnerables. Promueve la diversidad a través de campañas contra la discriminación. Representamos los intereses de grupos vulnerables en Rumania ante las autoridades públicas nacionales; Liga Pro Europa, una asociación cívica independiente fundada que lleva a cabo proyectos interculturales, organiza campañas de promoción y movilización cívica para combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades. Los estudios e informes de la Liga Pro Europa se centran en la prevención de la discriminación étnica, lingüística y religiosa, la integración social de los romaníes, la reconciliación histórica entre Rumania y Hungría, la valorización de la identidad europea y regional; el Centro de Intervención y Estudios Sociales de Roma que proporciona asistencia legal en casos de abuso y trabaja para combatir y prevenir la discriminación racial contra la población romaní en todas las áreas de la vida pública, incluida la educación, la vivienda y la salud; La Sociedad Académica Rumana (SAR), organización apolítica que promueve los derechos humanos y, en los últimos años, ha implementado el programa Acepta El Pluralismo (2010-2013), la movilización de universidades para combatir la discriminación, no discriminación racial en la campaña electoral, discriminación de personas inmigrantes en el campo de los derechos civiles (DIM) y mediante otras actividades como la condena del discurso de odio en el espacio público a través de la plataforma Clean Romania, así como a través del desarrollo de asociaciones con las instituciones públicas en el campo.

I. ANEXO 9. ACCIONES FORMATIVAS SELECCIONADOS PARA SU ANÁLISIS

ACCIONES FORMATIVAS SELECCIONADAS	ORGANIZACIÓN	ÁREA	PAÍS
Formación para los Oficiales de Enlace con las comunidades étnicas	Garda Síochána Black, Roma and Traveller trainers	Seguridad	Irlanda
Protección de los derechos humanos de la comunidad negra de Irlanda	Departamento Nacional de Diversidad e Integración de la policía irlandesa.	Seguridad	Irlanda
Modelo de entrevista de la Garda Síochána	Garda Síochána	Seguridad	Irlanda
Formación sobre racismo, discriminación y delitos de odio a la Policía Local de Sabadell	SOS Racisme y Policía Local de Sabadell	Seguridad	España
Proyecto PROXIMITY	Observatorio Español del Racismo y de la Xenofobia (Oberaxe), Policía municipal de Madrid, Policía municipal de Lisboa, Policía municipal de Riga, Policía de Estonia y de Fronteras, Ministerio de Justicia de Finlandia, Universidad de Milán, Asociación TRABE de España, Foundation for Access to Rights de Bulgaria, Bradford Hate Crime Alliance de Reino Unido; Ministerio de Interior de España; ECCAR (Coalición europea de ciudades contra el racismo) y ENP (Red Europea de mujeres policías)	Seguridad	España
Proyecto FIRIR	Observatorio Español del Racismo y de la Xenofobia (Oberaxe), Ministerio de Interior, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, así como ONG	Seguridad	España
Proyecto Together	SOS Racisme y SOS Racismo –SOS Arrazakeia Gipuzkoa junto a KISA (Chipre), OPU (Organization for AID Refugees – República Checa, la Cámara de Trabajo de Milán, Lunaria y el Observatorio contra el racismo de la Universidad de Roma	Seguridad	España
Online Hate Speech	Oficina Nacional de lucha contra los Delitos de Odio y la Agencia de la Unión Europea para Formación Policial (CEPOL)	Seguridad	España
Odio, racismo y violencia en el deporte	Cuerpo Nacional de Policía	Seguridad	España
Acción integrada para combatir los delitos de odio, en particular contra la comunidad romá	Ministerio del Interior de Rumanía. Inspectorado General de la Policía rumana. En colaboración con OSCE-ODIHR, Academia Rumana y una ONG romaní	Seguridad	Rumanía
Combatiendo el antisemitismo, la discriminación y la xenofobia	La Presidencia rumana de la Alianza Internacional para la Memoria del Holocausto (IHRA), Ministerio del Interior, el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Rumanía, el Instituto Nacional “Elie Wiesel”, el Centro de Lucha y Vigilancia del Antisemitismo en Rumanía	Seguridad	Rumanía
Actuaciones de los agentes de policía en casos de crímenes de odio	Escuela de Policía, Ministerio del Interior	Seguridad	Lituania



ACCIONES FORMATIVAS SELECCIONADAS	ORGANIZACIÓN	ÁREA	PAÍS
Delitos de odio y discriminación	Centro de Estudios Jurídicos del Ministerio de Justicia y Fiscalía General del Estado	Justicia	España
Delitos odio	Escuela Judicial Española	Justicia	España
Contra el antisemitismo, el racismo, la xenofobia, la negación del Holocausto y el culto a las personas culpables de crímenes contra la humanidad y la paz	La Presidencia rumana de la Alianza Internacional para la Memoria del Holocausto (IHRA), Instituto Nacional de la Magistratura, el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Rumania- y la participación de instructores de la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (ODIHR) de la OSCE y del Yad Vashem	Justicia	Rumanía
La lucha contra el racismo, la xenofobia, la homofobia y la transfobia	Consejo de Europa e Instituto Rumano para la Formación de Abogados en Bucarest	Justicia	Rumanía
Primer curso de especialización en el campo de la no discriminación y la igualdad de oportunidades	Consejo Nacional para Combatir la Discriminación. Socio principal: Consejo de Europa, a través de la Dirección de Ciudadanía Democrática	Justicia	Rumanía
Formación de formadores en metodología HELP	Consejo de Europa y el Instituto Nacional de la Magistratura (NIM) de Bucarest	Justicia	Rumanía
Los derechos lingüísticos de las minorías lingüísticas	Fundación Europea para los derechos humanos	Justicia	Lituania
Protección de los Derechos de las Minorías Nacionales	Fundación Europea para los derechos humanos	Justicia	Lituania
Los derechos humanos en la práctica	Fundación Europea para los derechos humanos	Justicia	Lituania
Proyecto Pandora	Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), Movimiento contra la Intolerancia (MI) Cofinanciado por el FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN (FAMI)	Sanidad	España
Discriminación de inmigrantes en el campo de los derechos civiles	Asociación Rumana para la Promoción de la Salud, en asociación con la Sociedad Académica Rumana y el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación	Sanidad	Rumanía
Desarrollo de la ciudadanía	Servicio de Desarrollo Profesional para Profesores (PDST) y el Servicio de Apoyo al CPD para profesores	Educación	Irlanda
FRIDA	Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (Oberaxe) colaboración con el Centro Nacional de Investigación e Innovación Educativa (CNIIE) del Ministerio de Educación Cultura y Deporte, todas las Comunidades Autónomas, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y la sociedad civil	Educación	España

ACCIONES FORMATIVAS SELECCIONADAS	ORGANIZACIÓN	ÁREA	PAÍS
Somos Más	Ministerio de Justicia; el Ministerio del Interior (Secretaría de Estado de Seguridad y CITCO); el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (CNIE); el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Secretaría General de Inmigración y Emigración y OBERAXE); el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad), la Red Aware (Alliance of Women Against Radicalization and Extremism), FeSP-UGT a través de Aula Intercultural, la ONG Jóvenes y Desarrollo y Google, a través de la iniciativa global YouTube Creators for Change	Educación	España
Programa MUS-E® online	FUNDACIÓN YEHUDI MENUHIN ESPAÑA Convenios firmados con centros instituciones y centros educativos	Educación	España
Programa MUS-E® presencial	FUNDACIÓN YEHUDI MENUHIN ESPAÑA Convenios firmados con centros instituciones y centros educativos	Educación	España
Lecciones interactivas sobre el holocausto en Rumanía.	Instituto Nacional para el Estudio "Elie Wiesel" del Holocausto en Rumania	Educación	Rumanía
El discurso de odio	Fundación Europea para los derechos humanos	Educación	Lituania
Diploma profesional en Derechos Humanos e Igualdad	Instituto de Administración Pública (IPA), Irlanda. En colaboración con la Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad (IHREC)	Servicios sociales y locales	Irlanda
La Igualdad en los Servicios Públicos	Departamento de Asuntos de Empleo y Protección Social de la División Norte de Dublín, la Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad y Federación de Personas con Discapacidad	Servicios sociales y locales	Irlanda
Formación intercultural y antirracista	Consejo de Inmigrantes de Irlanda	Servicios sociales y locales	Irlanda
Entrenamiento en preferencias inconscientes	Departamento de salud y trabajadores sociales de la Garda.	Servicios sociales y locales	Irlanda
Formación sobre racismo, discriminación y delitos de odio con el Ayuntamiento de Terrassa	Ayuntamiento de Terrassa y SOS Racisme	Servicios sociales y locales	España
Formación sobre discurso de odio y narrativas alternativas a técnicos del Ayuntamiento de Barcelona	SOS Racisme y Ayuntamiento Barcelona	Servicios sociales y locales	España
La intervención social en contextos de diversidad cultural	Ayuntamiento de Barcelona	Servicios sociales y locales	España



ACCIONES FORMATIVAS SELECCIONADAS	ORGANIZACIÓN	ÁREA	PAÍS
Intervenir y trabajar con una mirada interseccional	Dirección de Servicios de Atención y Acogida a Inmigrantes del Ayuntamiento de Barcelona; el Departamento de Desarrollo del Ayuntamiento y el Departamento de Transversalidad de Género y el de Feminismos y LGTBI; y el Distrito de Ciutat Vella del Ayuntamiento de Barcelona	Servicios sociales y locales	España
Grupos de riesgo y servicios de apoyo social. El derecho a la no discriminación	El Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación (CNCD), la Universidad de Bucarest, la Facultad de Sociología y Trabajo Social (SAS) y la Asociación Carusel en colaboración con Programa SAS, la Escuela Nacional de Asistencia Social en Rumania y BADD, la Brigada de Activistas de Drogas	Servicios sociales y locales	Rumanía
La red nacional de expertos locales romaníes	La Agencia Nacional para los Roma, Administraciones locales	Servicios sociales y locales	Rumanía
La incitación al odio y la discriminación	Fundación Europea para los derechos humanos	Servicios sociales y locales	Lituania



El proyecto “Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género” es ejecutado por cooperación delegada de la Unión Europea a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) —socio principal— y a la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) —codelegada— con el apoyo técnico del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), dependiente de la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España. El Consejo Nacional de Derechos Humanos de Marruecos (CNDH) y el Ministerio delegado del Ministerio de Asuntos Exteriores, Cooperación Africana y Marroquíes Residentes en el Extranjero (MDCMRE) participan en el proyecto como socios principales.



Financiado por
la Unión Europea

Socios:

