



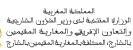
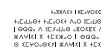
Identificación de programas de formación, tomando como ejemplo la experiencia europea en la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia hacia la población migrante

RESUMEN



Financiado por
la Unión Europea

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 : 978-84-09-41106-1

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. INTRODUCCIÓN GENERAL Y CONTEXTO	4
2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	5
3. METODOLOGÍA EMPLEADA	6
4. DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS FORMATIVOS POR ÁREAS	8
4.1. Área de seguridad	8
4.2. Área de justicia	10
4.3. Área de sanidad	11
4.4. Área de educación	12
4.5. Área de servicios sociales y locales	13
5. RESULTADOS, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES	16
BIBLIOGRAFÍA	26



1. INTRODUCCIÓN GENERAL Y CONTEXTO

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 OBERAXE y la 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 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).

La Universidad de Salamanca, en virtud de un contrato firmado con la FIIAPP, es la institución responsable de la ejecución de la asistencia. El equipo de trabajo, coordinado desde la Universidad de Salamanca, es un equipo multinacional compuesto por los siguientes expertos en materia de igualdad de trato y no discriminación: Dra. Concha Antón (Universidad de Salamanca), Dr. F. Javier Marco Cuevas (España), 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 género”: la asistencia encargada de desarrollar una propuesta de formación en materia de prevención del racismo y la xenofobia en Marruecos; y la asistencia encargada de garantizar la perspectiva de género en todo el proyecto.



2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Este informe ofrece una serie de recomendaciones que permitan realizar una transferencia técnica de las experiencias analizadas en los países europeos a la formación del personal de la Administración pública en Marruecos para la prevención del racismo y la xenofobia. Para ello se ha realizado un análisis de los factores clave del éxito de los programas de formación de referencia en la materia, desarrollados en cuatro países europeos en relación de las áreas de la Administración pública de seguridad, educación, sanidad, justicia y servicios sociales y locales.

Los objetivos específicos perseguidos con el estudio son:

1. Reunir información sobre las instituciones involucradas, estrategias y programas formativos desarrollados durante los últimos cinco años en materia de 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 y los participantes; duración, contenido, objetivos, conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas metodología empleada, perfil del personal de formación, 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 e instituciones 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 organismos e instituciones clave en Marruecos.

3. 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.

Las acciones formativas analizadas han sido desarrolladas en 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.

La metodología de análisis de las acciones formativas pasa por tres momentos clave:

- Identificación de los modelos y programas formativos relevantes.
- Selección de las acciones formativas que serán analizadas.
- 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 identificar 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 de Administración pública. A todas las personas 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 de la función 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. En la Tabla 1 aparece el detalle por país.

	España		Irlanda		Rumanía		Lituania		Total	
	I	S	I	S	I	S	I	S	I	S
Presenciales	55	15	14	8	22	8	12	6	103	37
Online	8	2	0	0	2	2	0	0	10	4
Total	63	17	14	8	24	10	12	6	113	41

Tabla 1. Cursos identificados y seleccionados por país.
I= identificados
S= seleccionados

Una vez seleccionadas las 41 acciones formativas de referencia, se contactó con la coordinación para obtener información detallada de las acciones: 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 y los 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 personal formativo, el método y las herramientas de evaluación utilizadas y el enfoque de género.

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 la excelencia de los programas y en la inclusión de la perspectiva de género.

Los resultados obtenidos tras el análisis de los datos permitió al grupo de expertas y expertos alcanzar conclusiones sobre los aspectos clave del éxito de los programas y ofrecer una serie de recomendaciones que permitan realizar una transferencia técnica de las experiencias analizadas.



4. DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS FORMATIVOS POR ÁREAS

La búsqueda de las entidades encargadas de la formación del personal de la Administración pública en los diferentes países puso de manifiesto 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 del personal de la función pública no solo intervenían las Administraciones públicas, sino que también las organizaciones de la sociedad civil 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.

Se ha visto que el nivel de desarrollo de las estrategias formativas por áreas varía en función de la respuesta que se da a las demandas hechas por los organismos internacionales de los que se forma parte, siendo esenciales a este respecto las recomendaciones realizadas por la ECRI a cada país. 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 y los participantes.

En este apartado se describen los resultados obtenidos tras contactar con el personal responsable de las diferentes formaciones por cada una de las áreas objeto de estudio.

4.1. ÁREA DE SEGURIDAD

Fueron identificados un total de 32 cursos realizados en el área de seguridad, 2 de ellos *online*. La distribución por países queda reflejada en la Tabla 2.

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 ¹
	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 Síochane
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 2. Cursos identificados y seleccionados en el área de seguridad.

* Includo 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.

1. Se incluyen los títulos identificados aunque no sean sensibles al género.



4.2. ÁREA DE JUSTICIA

Fueron identificados un total de 13 cursos realizados en el área de justicia, uno de ellos *online*. La distribución por países queda reflejada en la Tabla 3.

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 3. 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.

4.3. 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 4.

Tras aplicar los criterios de calidad, inclusión y adecuación, fueron seleccionados dos 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 4. 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”.

4.4. 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 5.

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 formativas 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 online 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 5. 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 cinco 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 cinco 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”.

4.5. 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 6.

Tras aplicar los criterios de calidad, inclusión y adecuación, fueron seleccionados once 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 nueve 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 ²
	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 La red nacional de expertos locales romanes
Lituania	1	0	1	1	0	1	La incitación al odio y la discriminación

Tabla 6. Cursos identificados y seleccionados en el área de servicios sociales y locales.

2 Se ha dejado el nombre de los cursos oficiales aunque algunos no integren la perspectiva de género.



- **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 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. RESULTADOS, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Se han identificado 14 variables que determinan la calidad de los programas analizados, referida esta al éxito en su desarrollo —acciones formativas con más ediciones, que han recibido reconocimiento externo y/o que han elaborado materiales formativos disponibles— y a la consideración de la perspectiva de género.

A continuación, se presentan los resultados, su discusión y las sugerencias que se derivan de ambos.

Resultado 1: Entidades participantes

Solo el 16% de los programas organizados exclusivamente desde las Administraciones responsables de la formación de su personal 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.

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

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; invitar a las ONG a validar el diseño de los planes formativos; establecer protocolos de comunicación y colaboración estables; encargar la implementación de la formación a las ONG.

Resultado 3: El papel de los observatorios y organismos asimilados

El 100% de los programas organizados 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.

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 a una persona u oficina responsable de la implantación del programa de formación antirracista en la Administración, 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 de la 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. Sería necesario, también, que estos principios guiasen 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 la jefatura del personal de la función pública, sino que la ciudadanía es una fuente importante de información. En el caso del racismo y la xenofobia, son las mujeres y los hombres 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; 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; ofertar una cartera de acciones formativas e implementarlas a demanda de los diferentes servicios; utilizar las acciones formativas previas como instrumento para detectar las debilidades del



personal de la Administración pública; utilizar los sistemas de registro de las ONG de incidentes racistas y xenófobos para detectar las posibles disfuncionalidades del servicio que da la Administración; desarrollar cursos de especialización conforme a las competencias requeridas en cada uno de los servicios de la Administración .

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 los funcionarios. Buenas prácticas identificadas son la obligación de pasar por esta formación para acceder a determinados puestos dentro de la Administración o baremar la asistencia a estos cursos en los méritos para la promoción del personal funcionario.

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 son utilizadas 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 de la Administración pública 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; reservar tiempo en el diseño de la formación para el debate y la discusión; el desarrollo de trabajos de grupo durante la formación; la utilización de técnicas de *role-playing* para la teatralización de situaciones reales o de juegos de rol.

No obstante, la comunidad educativa coincide en señalar la dificultad para la 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 del personal formativo en técnicas docentes participativas; garantizar que, durante la formación, las diferencias jerárquicas entre las y los 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 respeto 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 personal de la Administración pública.

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. Además, cuando exista una formación previa, esta materia puede incluirse en los currículos formativos de forma transversal. 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 todo el personal de un servicio desarrollado de forma puntual, y posteriormente



incorporados en la formación de acceso. También se han identificado cursos que son requeridos forzosa-mente para postular la candidatura a determinados puestos.

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 personas adultas 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 al personal de 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 personas funcionarias que se encuentran diseminadas o están sujetas a turnos de trabajo. Buenas prácticas identificadas son la oferta de formación *online* de especialización con contenidos técnicos y las campañas de sensibilización.

Por otra parte, cuando además de conocimientos legales o técnicos quiere generarse un cambio profundo en las actitudes y conductas de las y los 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 mujeres y hombres de los grupos vulnerables y las organizaciones representantes, 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 sirven.

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.

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, 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.

Resultado 11: Equipo docente y formación de personal formativo

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 docentes mujeres y hombres de 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 personal docente ha sido, exclusivamente personas con experiencia externa 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 transmisora. 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 hombres y mujeres 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 mujeres y hombres de los grupos vulnerables como docentes, 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 personas de la propia organización, con personas expertas ajenas a la misma y personas que den voz a los grupos vulnerables.

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 personal formativo para el desarrollo de formaciones en cascada en el programa FIRIR, que multiplicó exponencialmente los receptores de la formación final y el ámbito territorial de actuación, o la formación de personal formativo en metodología HELP en Rumanía.

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 que participan, 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 mujeres y hombres de las minorías acompañaban al personal de la Administración pública de policía comunitaria en su labor.

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. También el programa educativo MUS-E, que se desarrolla en un territorio amplio, cuenta con una red extensa de personas expertas que pueden actuar en las diferentes localizaciones donde se implementa el programa.

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 del personal de la función pública 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 personal de la Administración pública y el desarrollo de habilidades sociales y técnicas adecuadas de comunicación.

La diversidad de las áreas analizadas y del público objetivo impide que se analicen en este apartado los contenidos específicos que conforman las formaciones seleccionadas por lo que se remite a las personas lectoras a 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.

Resultado 13: Evaluación

Solo 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. También es posible valorar el impacto en la evaluación de las competencias adquiridas por las personas asistentes, como hacen los programas MUS-E y Somos Más —en el área de educación—. También sería posible obtener retroalimentación de las y los responsables directos de 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.

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. 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.

La evaluación externa permite una valoración imparcial y recoger una multitud de voces vinculadas con la formación desarrollada. La inclusión de personas observadoras durante la formación, las entrevistas al equipo docente y las y los participantes y el análisis de los recursos y documentación generados son prácticas habitualmente desarrolladas por las consultoras externas. 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 se 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.
- Considerar las particularidades de las realidades y vivencias y necesidades de las mujeres que forman parte de las minorías vulnerables.
- Hacer mención expresa a la dimensión de género en la propuesta del curso.
- 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.



BIBLIOGRAFÍA

Ajuntament de Barcelona (s.f.). Nova Ciutadania. Recuperado de <https://ajuntament.barcelona.cat/novaciutadania/>

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 discriminării 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/ProiectelnCurs/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>

Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea 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-sei-mas.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/>



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.



Socios:

