

Identificación de las políticas y las prácticas de formación sobre cuestiones de género en la Unión Europea

**Resumen
de las
conclusiones**



Esta publicación resume las conclusiones preliminares del estudio de dos años «Gender training in the European Union: Mapping, research and stakeholders' engagement (2012-2013)» [«Formación sobre cuestiones de género en la UE: identificación, investigación e implicación de las partes interesadas (2012-2013)»], que identifica las políticas y las prácticas de formación sobre cuestiones de género en la Unión Europea. El estudio ha sido realizado por ICF GHK en nombre del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), y los encargados de la elaboración del informe han sido Katerina Mantouvalou, Aleksandra Duda y Pat Irving.

Ni el EIGE ni ninguna persona que actúe en su nombre asumen responsabilidad alguna por el contenido de la información incluida en este documento.

El trabajo para esta publicación ha sido coordinado por el Equipo de Integración de la Perspectiva de Género del EIGE.

ISBN 978-92-9218-205-2

doi: 10.2839/59823

© European Institute for Gender Equality, 2012

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Italy

Prefacio

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) es una agencia europea independiente ⁽¹⁾ que tiene la función de respaldar y reforzar la promoción de la igualdad de género prestando apoyo a las instituciones y los Estados miembros de la Unión Europea (UE). La creación del EIGE sirvió para fortalecer los mecanismos institucionales para el fomento de la igualdad de género en la Unión Europea y facilitó el intercambio de prácticas, la promoción del diálogo sobre las cuestiones relacionadas con la igualdad de género, la recopilación y el análisis de datos sobre dichas cuestiones, el desarrollo de instrumentos metodológicos para respaldar la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos políticos y la concienciación entre los ciudadanos de la UE. Uno de los cometidos básicos del EIGE es el de respaldar la capacitación como parte del sistema de apoyo para la integración de la perspectiva de género, y el Instituto trata de mejorar las capacidades compartiendo conocimientos, habilidades y experiencias en el campo de la integración. Dentro de las actividades del EIGE, se concedió prioridad a la formación sobre cuestiones de género como instrumento con gran potencial para mejorar los conocimientos y las habilidades, hacer frente a los estereotipos, abordar los valores subyacentes y generar un cambio sostenible de gran calado.

En el año 2011, el Instituto inició el estudio «Gender training in the European Union: Mapping, research and stakeholders' engagement (2012-2013)» como parte de su tarea para el respaldo y el desarrollo de las buenas prácticas, los instrumentos y los métodos de integración de la perspectiva de género. La formación en materia de género se ha definido como una herramienta educativa que pretende sensibilizar en mayor medida a los responsables políticos y a otros interlocutores de la UE y los Estados miembros sobre los asuntos relacionados con la igualdad de género, así como desarrollar sus competencias en este ámbito y capacitarlos para que fomenten los objetivos en materia de igualdad en su trabajo a todos los niveles. Así pues, el estudio se ha diseñado para respaldar y promover el desarrollo de competencias con vistas a generar mejoras en los esfuerzos para integrar la perspectiva de género en todo el territorio de la Unión.

Esta publicación presenta las principales conclusiones del primer año de realización del estudio, que ha dirigido ICF GHK. Identifica las políticas y las prácticas de formación sobre cuestiones de género en la Unión Europea y Croacia, y expone las principales conclusiones y recomendaciones. Al compartir conocimientos, instrumentos y experiencias en este campo, el EIGE pretende respaldar las políticas efectivas en materia de igualdad de género y las estrategias para la integración de la perspectiva de género, así como su influencia positiva en el desarrollo social de la Unión.

Virginija Langbakk

Directora

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

¹ El EIGE se creó como agencia de la Unión Europea en diciembre de 2006 [Reglamento (CE) nº 1922/2006] y alcanzó su independencia administrativa en junio de 2010.



Introducción

Identificación de la provisión de formación en materia de género en la Unión Europea y Croacia

El primer año de realización del estudio relativo a la formación sobre cuestiones de género en la Unión Europea (UE) se ha centrado en la identificación de las actividades formativas, los instrumentos y los formadores en los veintisiete Estados miembros de la UE y Croacia. Identifica las buenas prácticas en la materia en esos territorios e inicia un debate sobre los criterios de calidad para la formación sobre cuestiones de género en la Unión Europea.

El objetivo general del estudio es contribuir a que la aplicación de las iniciativas y las políticas a favor de la igualdad de género resulte más sencilla y efectiva en toda la UE.

A lo largo del primer año, los investigadores han querido responder a las siguientes preguntas:

- ¿Hasta qué punto es la formación una prioridad estratégica para la integración efectiva de la perspectiva de género en Europa?
- ¿Cuáles son las prácticas formativas sobre cuestiones de género en la Unión Europea y a escala internacional?
- ¿Qué buenas prácticas pueden identificarse en la formación sobre cuestiones de género en la Unión Europea?
- ¿Hay pruebas que demuestren la eficacia de los proyectos realizados en el campo de la formación sobre cuestiones de género?
- ¿Quiénes son los principales interlocutores en materia de formación y qué clase de recursos tienen a su disposición?
- ¿Cuáles son las carencias más destacadas en la provisión de formación en materia de género en la Unión Europea?
- ¿Cómo podría mejorar un intercambio europeo de prácticas y conocimientos la efectividad y la

eficiencia de la formación en cada uno de los Estados miembros de la UE?

- ¿Existe la necesidad de establecer criterios y principios de calidad en cuanto a la formación en materia de género?

Desde el punto de vista metodológico, el estudio ha seguido tres líneas de investigación: la investigación de antecedentes sobre la formación en organizaciones europeas e internacionales; la investigación efectuada en cada uno de los Estados miembros y en Croacia; y los estudios de casos centrados en las prácticas con potencial.

El equipo de investigación ha consultado a un amplio abanico de interlocutores involucrados en formación sobre cuestiones de género, entre los que se incluyen instituciones que ofrecen ese tipo de formación y formadores individuales, instituciones/organizaciones que la solicitan, investigadores (instituciones y particulares) activos en el ámbito de la formación en materia de género, y también otros profesionales y beneficiarios destacados. La investigación ha abarcado muchos tipos de actividades formativas, como la sensibilización general, los cursos y talleres de formación específicos, las redes de formadores, los bancos de recursos en línea y las redes de debate, y las comunidades de práctica.

A lo largo del estudio, se han recopilado y analizado distintos recursos formativos sobre cuestiones de género: materiales formativos, directrices para los formadores o las instituciones que solicitan dicha formación, e informes de evaluación, entre otros.

El proyecto abarca iniciativas formativas realizadas en los veintisiete Estados miembros y Croacia, así como a escala de la UE e internacional. En la fase dedicada a la investigación de antecedentes, también se han incluido recursos e iniciativas de organizaciones internacionales. El período de referencia del estudio se inicia en 2005 y llega hasta la actualidad, si bien también se presentan datos anteriores en caso de resultar pertinentes.

Este resumen presenta las principales conclusiones del informe sobre la identificación de la provisión de formación en materia de género en la Unión Europea y Croacia.

La formación para la integración de la perspectiva de género: por qué es importante

La integración de la perspectiva de género se reconoce como una estrategia destacada para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. La Unión Europea ha contraído importantes compromisos políticos a favor de esa integración y son varios los Estados miembros que han seguido su ejemplo.

La integración no es un objetivo en sí mismo, sino un enfoque político para integrar las preocupaciones sobre cuestiones de género en las decisiones políticas, los marcos reguladores, los programas y las actividades. Puede definirse de la siguiente manera:

«La planificación (re)organización, mejora y evaluación de los procesos relacionados con las políticas, de manera que las partes que normalmente intervengan en ellos integren la perspectiva de la igualdad entre el hombre y la mujer en todas las políticas, estrategias e intervenciones en materia de desarrollo, a todos los niveles y en todas las fases»².

Con este enfoque, las cuestiones relacionadas con el género deben tenerse en cuenta en todas las fases de los procesos políticos, incluidos el desarrollo de los planes y estrategias, el diseño, la aplicación y la evaluación de los programas de trabajo, y el desarrollo y la reforma de los procesos y estructuras institucionales.

Para lograr avances en la integración de la perspectiva de género, se necesitan medidas que hagan frente a las carencias en los conocimientos y la pericia, y también es preciso desarrollar las capacidades de los trabajadores gubernamentales y de la Administración Pública. Hay que contar con responsables políticos que sean capaces de identificar y abordar los problemas relacionados con la igualdad de género como parte de sus actividades diarias. Si no se cuenta con

unos conocimientos suficientes en ese campo, será imposible integrar la dimensión de género en los distintos programas y políticas. Por tanto, la formación en materia de género se emplea como herramienta educativa para respaldar a los responsables políticos en su labor para integrar las consideraciones de género en todos los programas y políticas. El objetivo es garantizar que los interlocutores clave involucrados en la toma de decisiones estén sensibilizados en cuanto al género, consolidando sus conocimientos especializados en estas cuestiones y capacitándolos para la promoción de los objetivos de la igualdad en su trabajo a todos los niveles. Las buenas prácticas y los recursos formativos, así como el hecho de compartir experiencias y conocimientos especializados, son también fundamentales para promover una integración eficaz de la perspectiva de género.

¿Qué es la formación sobre cuestiones de género?

La formación sobre cuestiones de género es una herramienta educativa que respalda a los responsables políticos en sus esfuerzos por integrar las consideraciones de género en todos los programas y políticas.

¿Quiénes son los interlocutores clave que participan en la formación en materia de género?

Los formadores, los responsables políticos y los investigadores son los principales interlocutores que participan en la formación en materia de género.

¿Cuáles son los recursos formativos en materia de género?

Entre los recursos existentes, se incluyen los materiales formativos, las directrices para los formadores especializados o las instituciones que solicitan servicios formativos e informes de evaluación.

En los últimos años, ha ido aumentando la concienciación en cuanto al valor de la formación sobre cuestiones de género como instrumento para una integración efectiva. Como se indica más adelante, los Estados miembros han lanzado iniciativas para incrementar la capacidad de los trabajadores gubernamentales y de la Administración Pública. Por ejemplo, en el año 2009 el Consejo Sueco del Fondo Social

² «Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas», Informe final de actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Consejo de Europa (1998). EG-S-MS (98) 2, Estrasburgo. p. 13.



Europeo (FSE o ESF por sus siglas en inglés) introdujo el proyecto ESF Jämt para apoyar la integración de la dimensión de género en el seno del FSE. A continuación se describen sus características concretas.

ESF Jämt, SUECIA

En 2009, el Consejo Sueco del Fondo Social Europeo (FSE) introdujo un proyecto de tres años con vistas a abordar las carencias en los conocimientos relativos a la integración de las consideraciones de género en los proyectos financiados por el FSE. El principal objetivo del proyecto ESF Jämt es ofrecer apoyo a

escala regional en forma de actividades de asesoramiento, formación y supervisión para los proyectos financiados por el FSE ahora y en el futuro a fin de incrementar la calidad de la integración de la perspectiva de género en dichos proyectos. Actualmente, ocho asistentes regionales y un coordinador nacional prestan servicios en el marco de la iniciativa ESF Jämt. Asimismo, se cuenta con un grupo director formado por expertos en cuestiones de género, un presidente y un coordinador nacional que se encargan de tomar las decisiones estratégicas del proyecto.

Conclusiones principales

La formación en materia de género es una prioridad estratégica para una integración efectiva en pocos Estados miembros de la UE

La integración de la perspectiva de género es un compromiso político en la mayoría de los Estados miembros. Se identifica, por lo menos en principio, como un ámbito prioritario en las estrategias para la igualdad o los planes de acción que desarrollan actualmente a escala nacional dieciséis Estados miembros (³). De estos, son muchos los que mencionan la formación a escala nacional, regional y local o municipal en sus acciones prioritarias para la integración satisfactoria

de la perspectiva de género. En algunos casos, como se indica en el gráfico que aparece más adelante, los planes de igualdad también se refieren directamente a algunas medidas concretas que deben tomarse para desarrollar las capacidades de los trabajadores de la Administración Pública. El compromiso con la integración de la dimensión de género se ve reforzado por el reconocimiento expreso del desarrollo de las competencias de los trabajadores como requisito sine qua non para su adecuada aplicación.

La formación para la integración de la perspectiva de género y la mejor provisión de información sobre igualdad de género son una parte fundamental del **plan de acción finlandés en la materia**. Todos los ministerios están obligados a impartir este tipo de formación a directores y trabajadores.

³ Se ofrecen más detalles al respecto en el informe completo y las hojas informativas nacionales disponibles en: <http://eige.europa.eu/>

La estrategia griega para la igualdad de género incluye medidas en ese sentido y actividades para la integración de la perspectiva de género, además del desarrollo de las capacidades como prioridad para los funcionarios y los cargos de la Administración Pública. La Secretaría General para la Igualdad de Género (GSGE) está introduciendo la formación y la sensibilización habida cuenta de las necesidades de este grupo en muchos de los veinte proyectos incluidos en el programa nacional.

El plan de acción portugués para la igualdad solicita la expansión de la integración de la dimensión de género y la formación de los funcionarios sobre integración e igualdad.

La estrategia sueca para la igualdad de género confirma los compromisos políticos para la integración de la perspectiva de género en los distintos departamentos gubernamentales. Se exige a los ministerios que desarrollen planes de acción en ese sentido en sus respectivos ámbitos de actuación. Asimismo, existen compromisos políticos respecto a la formación y a la integración de la dimensión de género y a las medidas correspondientes en las esferas locales y regionales.

Sobre todo en aquellos lugares en los que la integración de la dimensión de género es una exigencia jurídica es donde se ha registrado un fuerte impulso favorable a la provisión de formación para los trabajadores en todos los niveles de la función pública. Algunos países, como España o Alemania, le han conferido un carácter obligatorio.

En **Alemania**, la integración de la perspectiva de género es un «principio básico» en las normas de procedimiento comunes de los ministerios federales. Además, la legislación federal sobre la igualdad de oportunidades establece que todos los trabajadores de un ministerio o unidad, especialmente los que ostenten cargos de responsabilidad, deberán realizar su contribución para la integración de la dimensión de

género y tienen que recibir formación a fin de poder desempeñar su papel de manera eficaz.

En **España**, de acuerdo con la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres aprobada en 2007, todas las pruebas de acceso al empleo público incluyen conocimientos relativos al principio de igualdad entre mujeres y hombres (artículo 61, apartado 1). Ese mismo artículo establece que todas las oficinas de la Administración General del Estado impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre la prevención de la violencia de género (artículo 61, apartado 2). La norma incluye también disposiciones concretas para regular la inclusión de la protección de la igualdad de género en todas las pruebas necesarias para el ingreso y la promoción en el sistema judicial español.

La formación en materia de género es una prioridad de carácter secundario para la mayoría de los Estados miembros, tanto en las políticas como en las prácticas

No obstante, en muchas ocasiones las referencias a la formación no van seguidas de medidas y estrategias concretas en este campo. En la práctica, a pesar del compromiso político para la integración de la perspectiva de género, la mejora de las competencias de género parece ser una prioridad de carácter secundario para la mayoría de los Estados miembros y solo se aplica como política blanda. En la mayor parte de los países, el interés y la demanda del funcionariado en cuanto a ese tipo de formación son limitados. La reticencia a reconocer la necesidad de contar con esta formación se ha identificado también como un problema en algunos casos, como sucede también con la poca importancia concedida o incluso la negativa a reconocer la igualdad de género como un problema que debe abordarse en determinadas áreas políticas. Por otro lado, cuando se imparten estos cursos formativos, no se suele incentivar a los empleados del sector público a asistir. Así pues, las carencias en los conocimientos se quedan a menudo sin tratar.

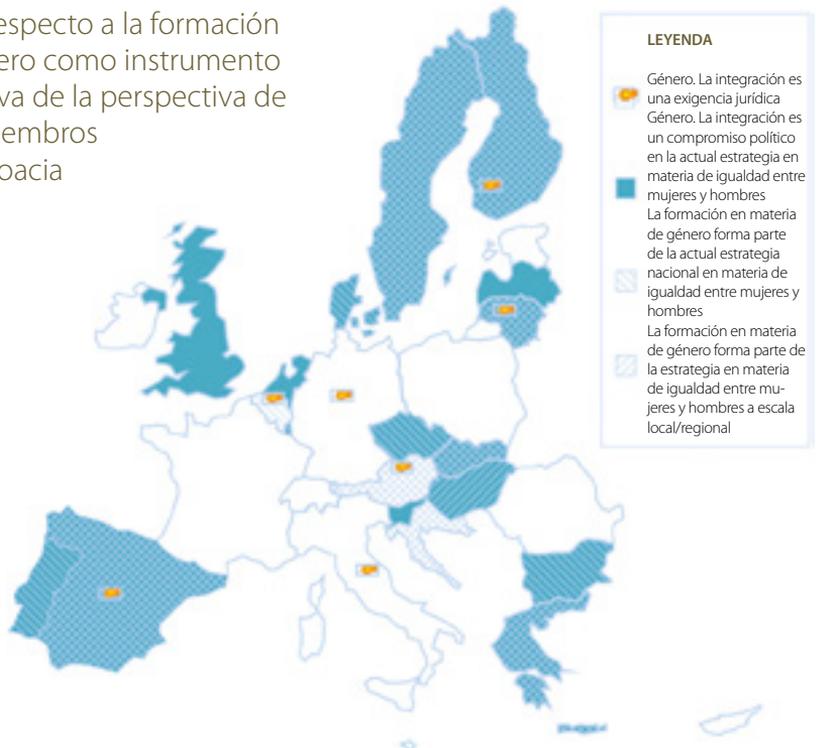


La evaluación del calado de los programas y actividades de formación y del número de participantes en los cursos en todo el territorio de la UE supone un auténtico reto, ya que no se recopilan datos sistemáticamente a ningún nivel de gobierno. Las estimaciones basadas en la información facilitada por los entrevistados o recabada a través de la investigación documental indican, sin embargo, que las tasas de participación en los programas formativos siguen siendo bajas y que las actividades de desarrollo de las capacidades sobre cuestiones de género no se han aplicado a gran escala. En los casos en los que la formación se ha personalizado, resulta directamente pertinente para el trabajo diario de aquellos que toman parte en los cursos y se respalda con pruebas sobre la efectividad de las actividades formativas, parece que existe un mayor interés por asistir.

Los mecanismos nacionales suelen desempeñar una función de coordinación en el diseño de los programas de formación sobre cuestiones de género

En la mayoría de los países, los mecanismos nacionales desempeñan una función de coordinación en el diseño de los programas de formación sobre cuestiones de género. No obstante, en algunos casos como los de Italia o Chequia las responsabilidades se han delegado a escala ministerial, regional o municipal. Este enfoque permite que las autoridades diseñen una formación a medida, pero dificulta la recopilación centralizada de información sobre la disponibilidad y la utilización de los programas y las actividades pertinentes. En algunos Estados miembros, los interlocutores no gubernamentales, como los sindicatos

Compromisos políticos respecto a la formación sobre cuestiones de género como instrumento para la integración efectiva de la perspectiva de género en los Estados miembros de la Unión Europea y Croacia



y los institutos de investigación, imparten cursos formativos sobre cuestiones de género, si bien estos se dirigen a distintos grupos de interesados.

La crisis económica global ha repercutido en la provisión de formación en materia de género en varios Estados miembros

En las entrevistas con las partes interesadas, se han detectado distintos motivos por los que la formación sobre cuestiones de género ocupa un lugar secundario en los programas políticos. Se ha observado como problema clave la falta de recursos existentes para las actividades formativas, habida cuenta de que las estrategias o los planes de acción sobre la igualdad no suelen destinar recursos a los programas formativos sobre cuestiones de género. Desde el inicio de la crisis económica global en 2008 se ha ralentizado el ritmo de la integración como proceso, lo cual ha repercutido en la provisión de formación sobre cuestiones de género en varios países. Es posible que, en algunos, las políticas de integración de la dimensión de género se hayan considerado un «lujo» aceptable tan solo en tiempos de prosperidad. En Irlanda, por ejemplo, los compromisos contraídos en cuanto a la formación y la integración en el marco de la Estrategia Nacional de la Mujer de 2007 no se han aplicado a causa de las limitaciones presupuestarias. En cualquier caso, no contamos con pruebas claras acerca de los efectos generales que ha tenido la crisis económica global en la formación sobre cuestiones de género en el plano presupuestario, puesto que son escasos los datos sobre los recursos asignados al respecto en los Estados miembros antes y después de la crisis.

Los programas de formación tienden a ser módulos de carácter extraordinario y corta duración, aunque hay ejemplos de proyectos formativos sistemáticos en algunos Estados miembros

Salvo algunas excepciones, los cursos de formación en materia de género presentan un carácter opcional y no suelen estar diseñados a la medida de las áreas políticas concretas en las que los participantes

desarrollan sus actividades. La formación genérica persigue normalmente el objetivo de sensibilizar a los responsables políticos que se especializan en determinados ámbitos, y no el de mejorar su comprensión sobre distintos aspectos de la igualdad/integración en su área de trabajo. El método de sensibilización más común es el de ofrecer módulos de carácter extraordinario y corta duración. En varios Estados miembros, se ha detectado la necesidad de contar con cursos y ejemplos de buenas prácticas hechos a medida o centrados específicamente en los problemas existentes.

Paralelamente, también hay ejemplos interesantes en los que la formación avanzada y a medida se centra en problemas y áreas de trabajo específicos. Los profesionales sanitarios españoles, por ejemplo, han organizado cursos formativos de varios módulos que abarcan la investigación en el ámbito sanitario, las intervenciones de la sanidad pública en la asistencia sanitaria y la integración de la perspectiva de género en las políticas de sanidad. Hallamos otro ejemplo en Finlandia, donde la ciudad de Vantaa ha desarrollado cursos y programas de ayuda a medida sobre métodos y prácticas de integración específicos vinculados a la elaboración de presupuestos con un enfoque de género.

En cualquier caso, son muchos los Estados en los que resulta problemático el hecho de ir más allá de las sesiones de formación introductorias a causa de la falta de compromiso de la dirección dentro de las organizaciones y en los más altos niveles de la elaboración de políticas. Además, la financiación a largo plazo y los planteamientos con mayor profundidad en cuanto a la formación en materia de género se revelan insuficientes. Tampoco queda claro si los formadores tienen los conocimientos temáticos necesarios para ajustar los programas formativos a ámbitos políticos concretos ni si se cuenta con recursos formativos a fin de abordar las necesidades de las organizaciones solicitantes en cuanto a unos programas más ajustados a un sector concreto.

Solo un número limitado de Estados miembros ofrecen sistemáticamente una formación en materia de género. La gran mayoría introduce actividades formativas con vistas a respaldar la integración, pero estas suelen ser actividades ad hoc y a pequeña escala en países que no han contraído grandes compromisos políticos ni legislativos.



La amplia mayoría de los países ofrecen algún tipo de formación básica sobre la igualdad de género, normalmente como parte de los programas introductorios dirigidos a aquellos que se incorporan a la función pública.

Puesto que la integración de los problemas de género es uno de los requisitos para obtener la financiación del FSE, se suele ofrecer formación al respecto a aquellos que participan en la ejecución de los programas financiados por la UE.

Módulo formativo obligatorio en Luxemburgo

En abril de 2011, Luxemburgo introdujo un módulo formativo obligatorio en materia de igualdad de género para todos los nuevos funcionarios en el marco de la formación inicial que imparte el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) en colaboración con el Ministerio de la Igualdad de Oportunidades. Los cursos se componen de dos módulos de tres horas de duración y pretenden brindar a los participantes una visión general de los campos en los que persisten las desigualdades entre mujeres y hombres y de las políticas que podrían introducirse para abordar estos problemas. El módulo, que ha suscitado comentarios positivos por parte de los que han tomado parte en él, parece desempeñar un papel destacado en la sensibilización de los nuevos trabajadores sobre los problemas de género.

Formación como parte del módulo obligatorio sobre políticas sociales en Grecia

Desde 2006, la integración de la perspectiva de género forma parte de la formación obligatoria impartida a los nuevos funcionarios en Grecia. El Centro Nacional para la Administración Pública y el Gobierno Local (EKDDA) es la agencia estratégica a escala nacional para la formación y la educación de los empleados del sector público. Las sesiones formativas sobre integración de la dimensión de género forman parte del módulo sobre políticas sociales. Según el informe de actividad del EKDDA para el período 2010-2011, el centro coordinó en un año 145 programas sobre un amplio abanico de asuntos relacionados con las políticas sociales (incluida la integración de la dimensión de género) y formó a 2 876 personas.

Agencia para la Igualdad de Género con el FSE, Alemania

En marzo de 2009, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania creó la Agencia para la Igualdad de Género con el Fondo Social Europeo (FSE) como estructura de apoyo para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, objetivo del FSE. Su fundación se produjo ante la falta de políticas de igualdad y de integración de la perspectiva de género en el programa federal alemán del FSE en el anterior período de financiación. La Agencia es una organización privada que cuenta con cuatro expertos internos relacionados con las cuestiones de género y/o el FSE, fundadores de la iniciativa, y con tres expertos externos especializados en los ámbitos de la estrategia, las políticas laborales y la integración de la perspectiva de género en la elaboración de presupuestos. Como estructura de apoyo, la Agencia se ha comprometido a desarrollar competencias y habilidades transferibles en cuanto al género y/o al FSE entre los interlocutores responsables. Para ello, la organización trabaja en los siguientes grupos de tareas y objetivos: consultoría, relaciones públicas y trabajo en red.

La formación sobre género se ofrece tradicionalmente en la mayoría de los países a través de talleres o seminarios presenciales. A escala internacional y de la UE, imperan los métodos formativos en línea o en línea y presenciales de manera combinada. La premura del tiempo y las largas distancias son los principales factores que han alentado a las organizaciones a desarrollar módulos de formación en línea. Salvo algunas excepciones, la formación por internet suele ser introductoria y genérica. Mientras que algunos de los entrevistados perciben la formación electrónica como inadecuada para lograr una comprensión total acerca de los estereotipos y los problemas de género,

otros consideran que este método puede ser igual de efectivo que los tipos de formación tradicionales (o incluso más). Se precisan más investigaciones sobre la efectividad de los cursos presenciales y en línea.

Las entrevistas con formadores y responsables políticos en materia de género indican que los ejemplos prácticos deberían ocupar un espacio central en la formación. No obstante, los programas formativos resultan en ocasiones abstractos e inadecuados para las necesidades de los participantes, algo que, a su vez, limita la aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos en el trabajo diario. Por consiguiente, tanto los formadores como los responsables políticos han manifestado en algunos países la necesidad de contar con instrumentos más concretos y ejemplos pertinentes de buenas prácticas, así como con el respaldo de los formadores en relación con proyectos o áreas políticas concretos.

Los estudios sobre las necesidades antes de la formación y la aplicación del aprendizaje previo y preparatorio con ejemplos prácticos extraídos de la experiencia laboral de los participantes pueden ayudar a analizar y afrontar la demanda de temas formativos más específicos.

La cuestión de cómo hacer encajar la diversidad en los programas formativos sigue abierta

En los últimos años, los formadores de algunos Estados miembros han empezado a incorporar planteamientos más amplios como la intersección y la diversidad en los programas formativos sobre género. En los círculos académicos y de los formadores especializados en asuntos de género, la voluntad de conceder un lugar destacado a estos conceptos surgió del reconocimiento de las limitaciones que se plantean al abordar las cuestiones de género como una única categoría analítica, sin reflexionar sobre cómo se ven reforzadas las desigualdades en la vida real (etnicidad, clase, sexualidad, etc.). No obstante, la complejidad teórica de los conceptos y su interrelación complican su inclusión en las actividades formativas. Por otro lado, se está desarrollando un debate sobre el grado en el que estos conceptos marginan la igualdad de género. Se plantean algunos peligros cuando se concede prioridad a un aspecto de la identidad por encima de

otro y es posible que la integración de la perspectiva de género se incluya en un conjunto más amplio de medidas contra la discriminación. Es importante garantizar que la formación sobre género vaya más allá de una metodología genérica aplicable en cualquier situación y que los planteamientos para la integración de la diversidad y la perspectiva de género no se solapen⁽⁴⁾. Se precisan más investigaciones, análisis y reflexiones sobre la forma de hacer encajar la diversidad en los programas formativos.

Los recursos destinados a la formación en materia de género tienden a ser genéricos y no se han ajustado a áreas políticas específicas

De acuerdo con el debate sobre la clase de cursos formativos, la mayor parte de los recursos empleados para los objetivos de formación son genéricos: no se han ajustado a ninguna área política específica. En la mayoría de los Estados miembros, pueden hallarse algunos recursos en los sitios web de distintas instituciones como los ministerios, los organismos para la igualdad y los centros de investigación. Sin embargo, dichos recursos no se recopilan sistemáticamente para ponerlos a disposición de formadores, investigadores y responsables políticos.

Al detectar la necesidad de recabar y difundir información sobre la formación de género en la Unión Europea, el presente estudio ha recopilado instrumentos y recursos procedentes de los Estados miembros, la UE y las organizaciones internacionales. Estos recursos se ofrecen a través de la base de datos del EIGE sobre recursos de formación en materia de género (disponible en la dirección <http://eige.europa.eu/>). Esta base de datos da acceso a material formativo tanto genérico como más específico, sobre todo en los ámbitos del empleo y los asuntos sociales, la educación, la justicia, la libertad, y la seguridad y la salud. También existen recursos más especializados sobre temas concretos como las estadísticas de género, el poder y la toma de decisiones, si bien son bastante limitados. La base

4 Eveline, J.; Bacchi, C.; y Binns, J.: «Gender Mainstreaming versus Diversity Mainstreaming: Methodology as Emancipatory Politics», *Gender, Work and Organisation*, vol. 16, nº 2, marzo de 2009



de datos del EIGE sobre recursos de formación en materia de género incluye asimismo herramientas desarrolladas para instruir a los formadores.

Gran parte de los avances y los recursos de utilidad en la formación sobre la integración de la perspectiva de género están relacionados con la ayuda al desarrollo y se concentran, por tanto, en los ministerios de asuntos exteriores de los veintisiete Estados miembros de la UE. Esta evolución se ha visto influida por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995. Los especialistas en ayuda al desarrollo de los distintos ministerios de Asuntos Exteriores han liderado generalmente el diseño de las estrategias de integración contando con el respaldo de la formación de género y los recursos e instrumentos prácticos sector por sector. Por ejemplo, como parte de la Alianza Mundial de Género y Cambio Climático, los diferentes socios han preparado un manual formativo sobre estos dos asuntos ⁽⁵⁾. El manual se dirige a los responsables políticos y a los científicos especializados en el cambio climático a fin de ayudarlos a entender y abordar de manera más adecuada las dimensiones de género en el contexto del cambio climático. Se trata de un instrumento práctico que pretende incrementar la capacidad de los responsables políticos para desarrollar políticas y estrategias de cambio climático que sean sensibles ante las cuestiones de género.

Aunque los programas de formación en materia de género no se evalúan sistemáticamente, las pruebas cualitativas indican que favorecen una integración efectiva

Las evaluaciones que analizan los resultados, el alcance y la aplicación de la formación de género y que ofrecen pruebas de su efectividad se erigen como puntos débiles en la mayoría de las iniciativas revisadas en el estudio. En algunos casos, los programas de formación supervisan los impactos de procedimiento (el volumen de los beneficiarios o

de programas ofrecidos, por ejemplo) y evalúan el grado de satisfacción del personal formado respecto al programa formativo recibido. Sin embargo, se han realizado pocos intentos sistemáticos de evaluar el rendimiento, los resultados y los efectos de la formación de género en las organizaciones, en el trabajo diario del personal de la Administración Pública y, lo que parece ser más problemático, en los cambios conductuales que puedan producirse entre los participantes. Los conocimientos sobre la manera de desarrollar unos indicadores y calibrar esos efectos parecen limitados. Por tanto, son escasas las pruebas sobre la efectividad de la formación y los efectos a largo plazo en los programas y políticas, incluidos los cambios en la organización o la manera en la que esos nuevos conocimientos se integran en las rutinas de trabajo.

El equipo de investigación ha identificado varias prácticas prometedoras que muestran los posibles beneficios de los programas de formación de género (que se resumen en el informe completo y los estudios de casos). El hecho de contar con ejemplos concretos que reflejen los beneficios de la formación sobre cuestiones de género (y de la integración de la perspectiva de género) podría ser un potente recurso para demostrar la importancia, pertinencia y utilidad de este trabajo a los responsables políticos.

Un ejemplo de ese tipo sería la formación sobre la evaluación del impacto en función del género impartida a algunos miembros seleccionados del personal activos en el ámbito de la preparación de presupuestos en la ciudad de Vantaa. De las entrevistas con las partes interesadas, puede extraerse que el programa de formación ha contribuido a lograr un mayor nivel de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en los servicios como en la toma de decisiones. Asimismo, ha minimizado las (posibles) repercusiones negativas de políticas y servicios en uno u otro sexo.

Resultados de la formación sobre la evaluación del impacto en función del género en la ciudad de Vantaa, Finlandia

Como parte del programa de formación sobre la evaluación del impacto en función del género en la ciudad de Vantaa, el enfoque se puso

⁵ Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) et al. (2009): *Training manual on gender and climate change*, http://cmsdata.iucn.org/downloads/eng_version_web_final_1.pdf

en práctica en el sector de la asistencia social y sanitaria, en donde se observó que las mujeres con problemas de toxicomanía no recurrían a los servicios de rehabilitación porque no deseaban reconocer públicamente su situación (a causa del estigma social, etc.). Por ello, el departamento de asistencia social y sanitaria de la ciudad diseñó un servicio que no les exigía que acudieran a los servicios de rehabilitación institucionales, al permitirles recibir una ayuda similar en su domicilio. Como consecuencia, un mayor número de mujeres han empezado a utilizar el servicio. A la vez, se ha constatado que la prestación de esa ayuda en el hogar y no en una institución es una opción más rentable. Queda así demostrado que la formación sobre la evaluación del impacto en función del género (y la integración de la dimensión de género en términos más generales) puede ofrecer resultados positivos tanto para los ciudadanos como para las autoridades públicas.

En cualquier caso, deben efectuarse más estudios para determinar hasta qué punto supone un avance esta formación en cuanto a las políticas y a la aplicación de los distintos programas.

Los conocimientos, las habilidades y la pericia de los formadores varían considerablemente

El surgimiento de la profesión de «formador en cuestiones de género» refleja el creciente reconocimiento de la integración de la perspectiva de género como mecanismo clave para lograr la igualdad a escala de la UE e internacional. Se considera a estos formadores como «interlocutores fundamentales» en la organización de programas de formación de género. Ayudan a los responsables políticos a desarrollar las habilidades y competencias necesarias para integrar la dimensión de género en el proceso de elaboración de políticas. No obstante, las entrevistas de las partes interesadas con los responsables políticos han sugerido que algunos organismos

tienen problemas para encontrar formadores con las habilidades metodológicas adecuadas y los conocimientos temáticos imprescindibles para diseñar cursos formativos pertinentes que reflejen sus políticas.

Al abordar esta necesidad, el equipo de investigación ha desarrollado una base de datos de formadores de género y organizaciones de formación en la Unión Europea y Croacia a la que puede accederse a través del sitio web del EIGE. Se trata de un instrumento que da acceso a una amplia fuente de formadores con distintos conocimientos temáticos y metodológicos especializados en Europa. Esta base de datos ayudará a las autoridades interesadas a dar con formadores que cuenten con la pericia adecuada en sus ámbitos políticos.

Según las informaciones obtenidas en relación con la base de datos, los formadores de género proceden de una gran variedad de sectores. Parece que en su mayoría están vinculados a empresas privadas, organizaciones de la sociedad civil o universidades, y algunos son asesores independientes. La mayor parte de los que han ofrecido información sobre sus cualificaciones cuentan por lo menos con un título de educación superior y sus cualificaciones varían enormemente. Los formadores han seguido distintas vías formativas hasta alcanzar su nivel actual de cualificación, experiencia y conocimientos especializados. La falta de acuerdo en cuanto a unos criterios de calidad para la formación en materia de género sigue alimentando estas diferencias.

Los formadores aplican en su actividad profesional una gama de habilidades repartidas entre veinte esferas de especialización. Las más populares son el análisis de género, la investigación, las estadísticas y los indicadores, el desarrollo de instrumentos, la evaluación del impacto en función del género, la elaboración de presupuestos con un enfoque de género, la planificación de proyectos, el desarrollo y la reforma de las políticas, y la supervisión y la evaluación. Asimismo, estos formadores se manejan en una gran variedad de ámbitos políticos, siendo los más frecuentes los relacionados con la educación y la formación, el empleo y los asuntos sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la violencia y los estereotipos en materia de género.



Se precisa una normalización de los programas formativos a fin de mantener la calidad

Aunque la bibliografía sobre formación de género presenta una retahíla de habilidades y competencias que deberían adquirir los formadores en cuestiones de género, no hay unas cualificaciones normalizadas ni unos criterios generales consensuados que fijen el contenido y los programas de los cursos. Se han realizado algunos esfuerzos para identificar las habilidades, las competencias y las experiencias de estos formadores y para establecer unos criterios de calidad (por ejemplo, en Austria, Alemania y Polonia, además de en el ámbito internacional). Asimismo, estos profesionales pueden acceder a distintos recursos e instrumentos para mejorar la calidad de la formación. En cualquier caso, la cuestión de si sería necesario (o posible) fijar unos criterios de calidad o unas normas mínimas sigue abierta. A continuación, se ofrece un ejemplo de las competencias básicas de los formadores en materia de género.

Competencias básicas de los formadores en materia de género

Entre las competencias básicas que deben tener los formadores en materia de género para participar con éxito en estos procesos se incluyen las siguientes:

- conocimiento de los procesos sociales, dinámicas de grupo, mecanismos de inclusión y exclusión;
- conocimiento del papel del liderazgo y la gobernanza; y
- conciencia de cómo aborda uno mismo la «diversidad».

Compendio de teoría, práctica y normas de calidad para los trabajadores del área de la igualdad de género.

Programa de desarrollo de los trabajadores del área de la igualdad de género, proyecto GemTrEx

disponible en la base de datos del EIGE sobre recursos de formación en materia de integración de la perspectiva de género en: <http://www.eige.europa.eu>

Las comunidades de práctica son un enfoque efectivo para compartir conocimientos y mejorar la calidad de la formación impartida en toda Europa

Las investigaciones sugieren que las comunidades de práctica (CoP) pueden servir para fomentar, transferir e intercambiar conocimientos entre grupos de formadores sobre cuestiones de género y hacerlos accesibles y pertinentes para sus destinatarios (particulares, expertos, responsables políticos y profesionales). El interés y la necesidad en cuanto a este tipo de actividad parecen ser elevados. En concreto, los CoP podrían abordar cuestiones que las investigaciones anteriores han identificado como especialmente complejas para la formación de género, como la superación de la resistencia a la formación, el equilibrio entre la teoría y la práctica, la provisión de formación más avanzada o el desarrollo de acreditaciones y de la certificación sobre el trabajo realizado en materia de género. Esta cooperación podría servir también para lidiar con la reticencia de los formadores a compartir sus instrumentos y enfoques metodológicos. Los principales escollos para que las CoP representen un enfoque efectivo para el aprendizaje social pueden ser las barreras idiomáticas, la falta de una cultura de intercambio de conocimientos en algunos ámbitos y las dificultades a la hora de calibrar los efectos en el proceso de elaboración de políticas.

Conclusiones y recomendaciones

Convertir la formación en materia de género en una prioridad estratégica

A pesar de que la integración de la perspectiva de género forma parte de los programas políticos a escala europea e internacional desde 1995, los avances reales en su aplicación han sido más bien lentos y ad hoc, y los problemas relativos a las carencias en las capacidades y los conocimientos se mantienen en todo el territorio de la UE. En muchos casos, los documentos normativos nacionales no reconocen suficientemente el hecho de que el desarrollo de las capacidades es necesario para la integración eficaz de la perspectiva de género. En general, salvando algunas excepciones clave, este problema, junto a las prioridades en pugna, las dificultades de financiación y las restricciones políticas, ha limitado el alcance de la formación. Las medidas de austeridad introducidas por los Estados miembros podrían mermar los progresos y evoluciones en la integración efectiva de la perspectiva de género en ciertos territorios nacionales.

Son muchos los Estados miembros en los que parece necesario reforzar los compromisos políticos en cuanto a la formación sobre cuestiones de género en los marcos normativos, así como las condiciones para el cumplimiento de dichos compromisos. En la práctica, el refuerzo de los compromisos debería tener efectos positivos en el desarrollo de los enfoques formativos.

Adaptación de los programas de formación: ¿un enfoque para llevar la formación sobre cuestiones de género al «siguiente nivel»?

Actualmente, hay una amplia gama de recursos e instrumentos formativos disponibles en toda la UE, aunque el carácter voluntario y ad hoc que suele presentar la provisión resulta tan preocupante como

la falta de supervisión y evaluación en cuanto a la recepción. La participación, el rendimiento, los resultados y los efectos se desconocen en gran medida. Las investigaciones muestran que, si se desea que la formación sea más útil, hay que ir más allá del ámbito genérico e incluir formación más especializada y que resulte pertinente para áreas políticas y proyectos específicos. Los ejemplos prácticos y los instrumentos concretos que pueden emplearse para el desarrollo de modelos de prácticas efectivas a partir del aprendizaje previo y preparatorio, contando en el respaldo de las evaluaciones sistemáticas en cuanto a la efectividad, deberían formar parte de esa transición hacia una provisión pertinente y a medida si el sector desea mejorar sus posibilidades de influir en la elaboración de políticas y la ejecución de los programas en el plano práctico.

El cambio político hacia la diversidad y la intersección implica la necesidad de hacer encajar esos conceptos en la formación de género. No obstante, este ámbito dista de estar totalmente definido y los enfoques sobre la integración de la diversidad en los programas de formación exigen nuevos avances mediante la reflexión, el análisis y la investigación.

Normalización de la calidad de la formación

Las investigaciones han corroborado la amplia variedad de antecedentes y cualificaciones profesionales de los formadores. Los ámbitos en los que se enmarcan los conocimientos ofrecidos por estos en todo el territorio de la Unión son también variados, con una clara concentración en algunos subsectores (como la educación y la formación, y el empleo y los asuntos sociales) que pueden reflejar algunas prioridades en la lucha contra las desigualdades en determinados contextos políticos. Podría argumentarse que estas diferencias han desempeñado un papel destacado a la hora de hacer frente a la demanda de formación y



han acarreado el desarrollo de un «sector» bastante amplio de profesionales en materia de formación de género. Al mismo tiempo, hay algunas pruebas de que la ausencia de unas normas comunes o unos criterios mínimos sobre los conocimientos especializados puede repercutir negativamente en el efecto transformador de la integración de la perspectiva de género.

Además, las instituciones y organizaciones que solicitan servicios de formación no suelen contar con marcos de referencia que puedan ayudarles a determinar qué formación sería la más efectiva en su caso. Asimismo, les falta orientación en el proceso de búsqueda y selección de servicios de formación de alta calidad. Así pues, en la práctica deberían estudiarse más a fondo los criterios de calidad para los formadores y la formación sobre cuestiones de género con vistas a impulsar el empleo eficiente y efectivo de los recursos humanos y financieros disponibles para avanzar en cuanto a la integración de la perspectiva de género. Entre las principales conclusiones extraídas de la investigación, cabe incluir la necesidad de identificar las habilidades y las competencias de los formadores, ofrecer formación a dichos formadores, y contar con un contenido, una metodología y un sistema de evaluación normalizados.

En algunos Estados miembros, ya se han producido avances para definir unos criterios en cuanto a la formación y la provisión. Existe la posibilidad de aprovechar estos progresos utilizando métodos de aprendizaje entre iguales para compartir experiencias a escala de la UE, lo cual permitiría potenciar al máximo los posibles beneficios y oportunidades para unos criterios armonizados desde el principio.

Perspectivas futuras

A fin de abordar los problemas mencionados anteriormente, deben plantearse medidas en los siguientes ámbitos:

- El intercambio de conocimientos y experiencias sobre enfoques efectivos entre distintos subsectores políticos y la utilización del aprendizaje previo y preparatorio por parte de expertos y formadores.
- La contribución al debate actual sobre los criterios de calidad para la formación a escala de la UE

tendiendo puentes entre formadores, investigadores y responsables políticos.

- El fomento de los esfuerzos actuales para definir unos criterios que permitan evaluar los recursos y programas de formación.
- El avance hacia cierto nivel de institucionalización y operatividad en cuanto al desarrollo de capacidades para la integración de la perspectiva de género. La formación debe concebirse y diseñarse como parte de una «estrategia para el desarrollo de capacidades» más amplia que incluya actividades de formación posterior, sistemas de supervisión y cambios en la organización.
- El apoyo y la promoción de la formación para los formadores. Es preciso estudiar más a fondo la necesidad de crear un sistema de cualificación/certificación en la UE para los formadores y desarrollar posiblemente un programa formativo de la Unión para formadores sobre cuestiones de género.
- El fomento del diálogo sobre la forma de hacer encajar la diversidad y la intersección en los programas formativos sobre género, realizar investigaciones y difundir las conclusiones y los instrumentos de investigación en este ámbito.
- La investigación y la comunicación de los beneficios de la formación sobre cuestiones de género.
- La continuación del trabajo de recopilación de los métodos e instrumentos formativos que permitirían abordar de manera eficaz las necesidades de las partes interesadas y los retos a los que estas se enfrentan en cuanto a la integración de la perspectiva de género.

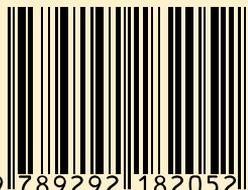


www.eige.europa.eu

Pueden consultarse otros documentos elaborados en el marco del estudio en el sitio web del EIGE (<http://eige.europa.eu/>); por ejemplo, los siguientes:

- El informe final del estudio de identificación.
- Las veintiocho hojas informativas nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y Croacia.
- Cinco documentos de referencia.
- Un informe sobre las reflexiones extraídas de los debates en línea.
- La base de datos del EIGE sobre formadores de género y organizaciones de formación.
- La base de datos del EIGE sobre recursos de formación en materia de género.

ISBN 978-92-9218-205-2



9 789292 182052

