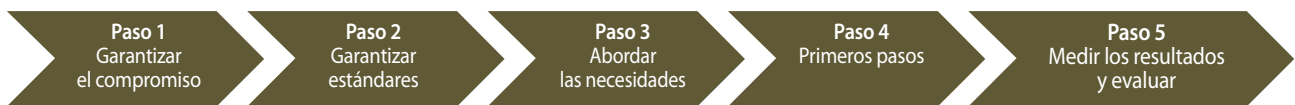




# Formación de calidad en igualdad de género: un enfoque paso a paso

- **¿Qué es la formación en igualdad de género?** Es una herramienta y un proceso que pueden ayudar a las personas responsables de la formulación de políticas en su labor para integrar las consideraciones de género en todas las políticas y programas.
- **¿Por qué impartir formación en igualdad de género?** El objetivo es aumentar la sensibilización de los interlocutores en materia de igualdad de género, consolidar su competencia en estas cuestiones y habilitarles para promover los objetivos de igualdad de género en su trabajo a todos los niveles.
- **¿Por qué es necesaria?** La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la Unión Europea (UE). La integración de este principio en todas las actividades es una meta general para la UE, y la formación en esta materia ayuda a los interlocutores clave a adquirir los conocimientos y las capacidades necesarias para alcanzarla.
- **¿De qué trata este documento de referencia?** Sobre la base de las pruebas recopiladas durante el estudio del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) *Gender training in the EU: Mapping, research and stakeholders' engagement (2012-2013)* [Formación en igualdad de género en la UE: identificación, investigación e implicación de las partes interesadas (2012-2013)], en el presente documento se describen los cinco pasos principales que deben seguirse al planificar programas de formación en cuestiones de género en el trabajo de las instituciones públicas.

## Formación en igualdad de género: enfoque en cinco pasos hacia la calidad



### PASO 1. Garantizar el compromiso:

#### ¿Para qué es necesaria la participación de la alta dirección?

Como estrategia para lograr la igualdad de género, la integración de la perspectiva de género implica un proceso de impulso del cambio en políticas, estrategias y actividades. Para conseguir su continuidad en las políticas nacionales, regionales/locales y sectoriales, el personal funcionario debe tener los conocimientos y las capacidades técnicas para abordar las cuestiones de género. En este sentido, el compromiso institucional con la transversalidad de género y el apoyo del máximo nivel de la dirección son cruciales para fomentar que el personal asista a sesiones de formación en igualdad de género, y disponga de tiempo y espacio para reflexionar sobre el modo en que esta afecta a su trabajo diario. El éxito de la formación, por consiguiente, depende de que desde el liderazgo se entienda que la aplicación de la incorporación de la perspectiva de género exige conocimientos específicos e inversión en el desarrollo de las competencias del personal.

### PASO 2. Garantizar estándares:

#### ¿Qué debemos tener en cuenta cuando solicitamos servicios de formación en materia de género?

Teniendo en cuenta la diversidad de enfoques existente en la oferta de formación en igualdad de género, las autoridades correspondientes deben adoptar una decisión informada sobre cómo solicitar estos servicios. Actualmente no hay unas directrices comunes para las instituciones responsables de encargar este tipo de formación que les puedan guiar en el proceso de identificar y seleccionar unos servicios de formación de calidad. No obstante, el debate actual sobre los estándares de calidad y los criterios basados en capacidades para el profesorado de igualdad de género ofrecen algunos indicadores en relación con lo que debe tenerse en cuenta para que este tipo de formación resulte eficaz. Las preguntas que deben considerarse antes de solicitar servicios de formación son, entre otras:

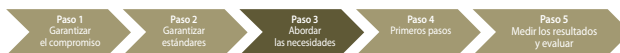
- **Contenido y materiales:** ¿Qué temas nos interesan más? ¿Qué materiales de formación serían los más apropiados en nuestro caso?
- **Metodología:** ¿Cuál sería el mejor enfoque para alcanzar los objetivos de la formación? ¿Qué tipo de ejercicios prácticos sería óptimo para nuestra organización?
- **Perfil de profesorado:** ¿Qué conocimientos, capacidades y competencias debe tener el profesorado de igualdad de género? ¿Cómo pueden comprobarse?

**Portugal** ha establecido unos estándares de formación «de referencia» a escala nacional. Las entidades que desean solicitar fondos públicos para impartir formación en igualdad de género o para la formación del profesorado tienen que cumplir con esos estándares.

**La base de datos del EIGE sobre profesorado en igualdad de género** ofrece acceso a profesorado especializado en Europa con diferentes conocimientos metodológicos y temáticos, y permite a las instituciones encargar formación en igualdad de género a profesorado con la experiencia adecuada en sus respectivos ámbitos. Disponible en: <http://www.eige.europa.eu>



### PASO 3. Abordar las necesidades: ¿Qué necesidades aborda la formación en cuestiones de género?



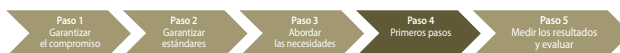
Es fundamental que las personas responsables de encargar la formación en materia de género identifiquen los problemas que quieren que aborde la formación y los resultados deseados. Antes de poner en marcha el proceso de formación podría preguntarse al personal cuáles son sus necesidades y expectativas respecto a los seminarios, así como su motivación para asistir a los mismos. Tal planteamiento puede ayudar a estructurar las sesiones docentes y a desarrollar su contenido temático en torno a los intereses de las potenciales personas destinatarias.

«Por eso yo no empiezo con la formación en sí misma, sino con numerosas preguntas que permitan garantizar que el servicio que prestamos es útil para cualquier persona y tiene la misma calidad para todas las personas»

Kajsa Svalery, municipio de Gävle, Suecia

Extraído del debate en línea del EIGE sobre formación en igualdad de género, 25-26 de septiembre de 2012

### PASO 4. Primeros pasos: ¿Cuál es el mejor método para propiciar un cambio?



- **Contenido y materiales:** las herramientas a medida y los ejemplos de buenas prácticas en áreas políticas específicas sirven para desarrollar la capacidad del personal para incorporar la perspectiva de género en sus respectivos ámbitos de trabajo. No deben olvidarse las cuestiones relativas a la diversidad y la interseccionalidad.
- **Metodología:** es necesario que la formación en igualdad de género sea tanto general como personalizada, de modo que pueda responder a las necesidades del alumnado. Es preferible que después de la formación genérica se impartan seminarios de seguimiento que ofrezcan al personal la oportunidad de explorar la pertinencia de la igualdad de género en su área política. Deben considerarse vías innovadoras de incorporación de la perspectiva de género en las políticas y los programas.
- **Perfil del profesorado:** en algunos Estados miembros de la UE se han observado esfuerzos para establecer estándares de calidad a escala nacional. El estudio del EIGE *Gender training in the EU: Mapping, research and stakeholders' engagement (2012-2013)* [Formación en igualdad de género en la UE: identificación, investigación e implicación de las partes interesadas (2012-2013)], incluye algunos ejemplos de las capacidades, los conocimientos y las competencias clave que debe tener el profesorado en esta materia.

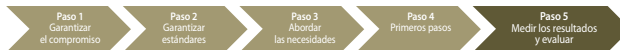
#### Formación en igualdad de género:

- proporciona datos, cifras e indicadores sobre la situación social y económica de mujeres y hombres;
- promueve la autoreflexión y la sensibilización personal;
- ayuda a definir la identidad personal y social;
- ayuda a conocer el origen y el funcionamiento de los estereotipos de género;
- propicia las actitudes y conductas antidiscriminatorias;
- presenta la igualdad de género en un contexto jurídico global;
- ayuda a incorporar consideraciones y perspectivas relacionadas con el género;
- muestra el contexto amplio y diverso de la igualdad de género.

Quality Standards Concerning the Content of Gender Equality Training  
(Normas de calidad en relación con el contenido de la formación en igualdad de género)

Acting Pro(e)quality Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU Pro(E)quality EQUAL Transnational Cooperation (Actuaciones en favor de estándares de calidad en relación con la formación en igualdad de género y diversidad en la UE -- EQUAL Cooperación transnacional), 2007  
Disponibles en la base de datos del EIGE en: <http://www.eige.europa.eu>

### PASO 5. Medir los resultados y evaluar: ¿Cómo realizar un seguimiento?



El desarrollo de competencias y el aumento de la sensibilización en relación con la igualdad de género exigen tiempo y acciones periódicas. Para respaldar este proceso, es crucial definir qué resultados se esperan y evaluar si se han logrado y cómo. Esto puede hacerse formulando los objetivos de la formación en igualdad de género en cuanto a: 1) las competencias que se desarrollarán, y 2) los cambios que deben lograrse en la organización y en los servicios prestados/las políticas planteadas. En consecuencia, el seguimiento sistemático y la evaluación de la formación en igualdad de género ayudan a evaluar la eficacia de ésta para abordar tales objetivos y para indicar qué otras medidas han de adoptarse y dónde deben aplicarse. También demuestra la repercusión y los beneficios a largo plazo de la formación en materia de género. Todas estas pruebas son cruciales al explicar a la alta dirección la importancia de la formación y para demostrar que la transversalidad de género es responsabilidad de todas las personas.

En la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** se realiza un seguimiento durante seis meses de las personas que han recibido formación en igualdad de género para comprobar cómo usan las capacidades y los conocimientos adquiridos. Las personas que han participado en la formación en las oficinas nacionales de la OMS se comprometen a realizar acciones específicas para incorporar las cuestiones de género en sus áreas de trabajo. Los progresos se miden en función del grado en que los programas nacionales avanzan en el tratamiento de las cuestiones de género en su ámbito de aplicación.

Otros ejemplos de evaluación de la formación en materia de género pueden encontrarse en la base de datos de recursos del EIGE en: <http://www.eige.europa.eu>

#### Acerca del estudio:

El presente documento de referencia ofrece información práctica sobre la provisión de formación en igualdad de género. En él se resumen los resultados del proyecto del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) sobre la formación en materia de género en la Unión Europea. El proyecto recopiló información acerca de la formación en igualdad de género en los 27 Estados miembros de la UE y Croacia. El objetivo del proyecto es facilitar el diálogo entre las personas responsables de la formulación de políticas, el profesorado y la investigación en relación con el modo en que puede usarse la formación en materia de género para respaldar la formulación de políticas en la UE y los Estados miembros.

La información se basa en investigaciones teóricas y entrevistas a personas relevantes en la materia, realizadas por ICF GHK en todos los Estados miembros de la UE y Croacia entre febrero y abril de 2012, así como en un debate en línea que tuvo lugar en septiembre de 2012. Ni el EIGE ni ninguna persona que actúe en su nombre son responsables del contenido de la información incluida en este documento.

#### Acerca del EIGE:

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género es una agencia de la UE que presta apoyo a las personas responsables de la formulación de políticas y a todas las instituciones interesadas en hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la facilitación de conocimientos técnicos específicos e información fiable sobre igualdad de género en Europa. Para más información, véase: <http://www.eige.europa.eu>

MH-31-12-219-ES-C  
doi:10.2839/56951

ISBN 978-92-9218-195-6



9 789292 181956