



Formación en igualdad de género: factores que contribuyen a una aplicación eficaz y dificultades que presenta

«Es preferible no recibir ninguna formación en igualdad de género a recibir una de mala calidad»

Isabel Romao, Comisión de Ciudadanía e Igualdad de Género, Portugal

Fragmento extraído de un debate en línea del EIGE sobre formación en igualdad de género, 25/26 de septiembre de 2012

La transversalidad de género ha estado en la agenda política a escala internacional y europea desde 1995. Aunque es un compromiso político para la mayoría de los Estados miembros de la UE, el personal encargado de su aplicación a menudo carece de los conocimientos y las destrezas específicas en esta materia. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) realiza en la actualidad el estudio *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)], cuyo objetivo es mejorar la calidad de esta formación en la UE mediante el intercambio de conocimientos, herramientas y experiencias. Sobre la base de las experiencias recopiladas a lo largo del proyecto del EIGE, el presente documento describe algunos ejemplos de enfoques sobre formación en igualdad de género que han tenido resultados positivos, y señala las principales dificultades que es necesario abordar cuando se intenta respaldar la transversalidad de género con actividades de formación.

¿Qué factores contribuyen a la eficacia de la formación en igualdad de género?

Integración de la formación en igualdad de género en las políticas nacionales en esta materia

Algunos Estados miembros de la UE han demostrado su compromiso con la integración de la perspectiva de género al avalarlo con el reconocimiento explícito de que el desarrollo de las competencias del personal es condición necesaria para una aplicación eficaz. Estos compromisos se establecen con detalle en los planes de acción nacionales.

Finlandia: la formación sobre transversalidad de género y el refuerzo de la provisión de información sobre igualdad de género, forman una parte esencial del plan de acción finlandés en esta materia. Todos los ministerios están obligados a impartir este tipo de formación en los puestos de gestión y al personal en general.

Luxemburgo: el Plan de acción nacional en materia de género para 2009-2014 incluye el compromiso de seguir desarrollando la formación en transversalidad de género. Desde 2011, todo el nuevo personal funcionario recibe de 6 a 8 horas de formación en la materia.

Portugal: el Plan de acción para la igualdad: género, ciudadanía y no discriminación (2011-2013) exige la difusión de la transversalidad de género y la formación del personal público en transversalidad e igualdad de género.

Todos los Gobiernos de la UE y Croacia deben asignar los recursos adecuados para apoyar sus objetivos de integración de la igualdad de género, incluyendo una oferta de formación que no se limite a la oferta de cursos genéricos y aislados.

Adaptación de la formación en igualdad de género al contexto y las necesidades de las personas destinatarias

La formación en igualdad de género tendrá máxima repercusión y relevancia cuando esté diseñada para el contexto profesional, social y cultural en el que se vaya a impartir. También debe tener en cuenta las circunstancias y necesidades de las personas a las que va dirigida. Los planteamientos de aprendizaje participativo y experiencial de la igualdad de género suelen ser más eficaces que la formación por módulos de libros de texto, ya que dan mayor cabida a la reflexión personal y al debate. Siempre que sea posible, deberán utilizarse ejemplos prácticos de las propias experiencias de las personas participantes, y programar suficiente tiempo para debatir cualquier pregunta que se plantee.

Es necesario que la formación en igualdad de género, ya sea genérica o de carácter más exhaustivo, aborde las distintas necesidades de formación de las personas destinatarias. La formación debe centrarse en la aplicación práctica de la integración de la perspectiva de género en materias generales mediante el desarrollo de la capacidad del alumnado para integrar estas consideraciones en sus respectivos ámbitos de trabajo. El uso de herramientas, buenas prácticas y actividades específicas para las áreas de la política que afectan al alumnado facilita el compromiso individual y propicia con mayor eficacia cambios en relación con la conducta, la organización, la política y el programa objetivo de la formación en igualdad de género.

España: los colectivos profesionales responsables de la planificación y la gestión de los servicios sanitarios, así como los que se ocupan del área de salud de los organismos de igualdad de género pueden participar en un curso que consta de cuatro unidades centradas en la transversalidad de género en áreas como la salud, la investigación sanitaria, las intervenciones de la sanidad pública en la asistencia sanitaria y la integración de la igualdad de género en la política sanitaria.



El reconocimiento de los desequilibrios de poder es una parte esencial de la formación en igualdad de género

El enfoque adoptado con respecto a la eficacia de la formación en igualdad de género debe integrar tanto a mujeres como a hombres en las actividades de formación y fomentar que se entablen debates abiertos sobre cómo afectan a unas y a otros los estereotipos de género y las expectativas sociales. Una buena formación en igualdad de género combina la teoría y la práctica; reconoce las jerarquías de género y ayuda a entender cómo se perpetúan éstas, a fin de poder realizar cambios a nivel institucional e individual.

«Tenemos que impartir la formación de un modo que tanto las mujeres como los hombres puedan entender»

Tomas Wetterberg, Hombres por la Igualdad de Género, Suecia

«Correremos un riesgo si cuando hablamos de los hombres nos referimos a “ellos” y a “nosotras”. La masculinidad y la feminidad no son reglas, pero nos regulan... Y debemos presentar la igualdad de género de modo que englobe a todas las personas y que nos afecte a todas las personas de distintas maneras»

Kajsa Svalery, municipio de Gävle, Suecia

Un elemento fundamental de este tipo de formación es el reconocimiento de que el género intersecciona con otros elementos de la identidad individual (por ejemplo, el origen étnico, la sexualidad, la clase, la edad, la religión). El giro de las políticas hacia la interseccionalidad y la diversidad que se observa en algunos países refleja una demanda creciente para que se haga mayor hincapié en las causas estructurales de la desigualdad. Para más información y ejercicios prácticos en relación con los conceptos de interseccionalidad y diversidad, consúltese la base de datos del EIGE sobre recursos de formación en materia de igualdad de género (disponible en: <http://www.eige.europa.eu>).

Competencias básicas del profesorado en igualdad de género

Entre las competencias básicas que debe tener el profesorado en igualdad de género para participar con éxito en estos procesos se incluyen las siguientes:

- comprensión de los procesos sociales, dinámicas de grupo, mecanismos de inclusión y exclusión;
- comprensión del papel del liderazgo y la gobernanza, y
- autoconciencia sobre las maneras en que una persona aborda su propia «diversidad».

Compendium of Theory, Practice and Quality Standards for Gender Workers
(Compendio de teoría, práctica y estándares de calidad para el personal del área de igualdad de género).

Programa de desarrollo del personal del área de igualdad de género, proyecto GemTrEx, disponible en la base de datos del EIGE sobre recursos de formación en igualdad de género en: <http://www.eige.europa.eu>

¿Qué factores pueden mejorar la oferta de formación en igualdad de género?

Para desarrollar las competencias de las personas responsables de la formulación de las políticas se debe:

- asignar un presupuesto adecuado;
- demostrar al personal la importancia de la formación;
- contratar a profesorado competente en igualdad de género;
- asignar tiempo suficiente a la formación;
- contar con el compromiso de la Dirección en el desarrollo de las competencias del personal en cuestiones de igualdad de género.

«En nuestro país, los estereotipos de género siguen vigentes, y para combatirlos es necesaria la voluntad política»

Inés Palacios Campos,
Instituto de la Mujer, España

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

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-31-12-220-ES-C
doi:10.2839/5810

ISBN 978-92-9218-200-7



9 789292 182007