



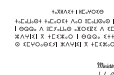
# Identificación de programas de formación, tomando como ejemplo la experiencia europea en la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia hacia la población migrante

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



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: 978-84-09-41110-8

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	4
2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO Y DEL TALLER	5
3. RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN EN MARRUECOS	7
4. PROPUESTA DE HOJA DE RUTA	14



# 1. INTRODUCCIÓN

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.

El objetivo general del estudio es sugerir programas formativos en materia de la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia orientados hacia las necesidades del personal de las Administraciones públicas (en el ámbito de la policía, educación, salud, trabajo social y justicia) en Marruecos a partir del análisis de acciones formativas de referencia identificadas en cuatro países europeos y, al menos, una agencia policial europea.

El presente informe recoge los resultados obtenidos en las dos fases de actuación del proyecto:

1. El análisis de los programas y modelos formativos en países europeos.
2. El taller de presentación y validación de los resultados en Marruecos. En primer lugar, se exponen las conclusiones y recomendaciones alcanzadas tras el análisis de las acciones formativas desarrolladas en Europa y el análisis de su utilidad para servir como modelos de acción en Marruecos realizado en el taller celebrado en Rabat con representantes de las Administraciones públicas. Posteriormente, se ofrece un conjunto de recomendaciones para la implementación de acciones formativas en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia en Marruecos y se propone una hoja de ruta para su implementación.



## 2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO Y DEL TALLER

Tras la realización de un estudio sobre las acciones formativas desarrolladas en España, Lituania, Irlanda y Rumanía en materia de racismo y xenofobia dirigidas a los funcionarios de las áreas de seguridad, justicia, educación, sanidad, servicios sociales y locales, y tras la realización de un taller en Marruecos dirigido a personal funcionario de las áreas mencionadas, se alcanzan las siguientes conclusiones:

Respecto al tipo de acciones formativas:

- **Las acciones formativas** en materia antirracista destinada al personal funcionario público en los países europeos analizados **toman formas muy variadas** que abarcan desde acciones de sensibilización, seminarios y jornadas, hasta talleres, cursos de formación y formación reglada. Esta diversidad también está presente en las acciones formativas identificadas en Marruecos, de acuerdo con las conclusiones alcanzadas por la Asistencia Técnica encargada en el país y desarrollada en el marco del proyecto.

Respecto a las entidades participantes en la formación:

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

Respecto al diseño de las acciones formativas:

- **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.**
- **La detección de las necesidades** de formación específicas del funcionariado **es una de las claves del éxito de las acciones de formativas.** La participación de los grupos vulnerables en esta detección aporta una gran ventaja de calidad.



Respecto a la asistencia:

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

Respecto a la metodología y contenidos:

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

Respecto al equipo docente:

- La **combinación de personal propio, experto y personas pertenecientes a los grupos vulnerables en el equipo docente está asociada a la calidad de la formación.**

Respecto a la perspectiva de género:

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



### 3. RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN EN MARRUECOS

Uno de los principales riesgos que asumen las instituciones y organizaciones que se esfuerzan por luchar contra la intolerancia, es que las acciones desarrolladas, aunque bienintencionadas, sean insuficientes, puntuales y fragmentadas. En estos casos, los resultados pueden haber sido ineficaces e, incluso, contraproducentes.

Para conseguir que las Administraciones públicas sean sensibles a la multiculturalidad y etnicidad social es necesario que el compromiso hacia la diversidad impregne su visión, misión, valores, estructuras, procesos, políticas y servicios. En este sentido, la formación es un elemento clave, pero parcial del proceso. En este sentido, el compromiso de la clase política con el cambio debe ser inequívoco.

La existencia de un marco de referencia que señale las líneas de acción estratégicas y sus responsabilidades ha estado vinculada al éxito de los programas formativos analizados en Europa. Por este motivo, se señala como primera recomendación el desarrollo de dicho marco de referencia.

- **Recomendación 1. Elaborar una estrategia de lucha contra el racismo y la xenofobia que involucre a todas las Administraciones públicas e incluya la formación como una línea de acción clave.**

Para mostrar un apoyo a los programas de sensibilización y formación en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia contenidos en la estrategia que se plantee se recomienda:

- **Recomendación 1.1.** Facilitar la máxima difusión de la estrategia entre el personal funcionario y la ciudadanía en general y fomentar las acciones contenidas en ella.
- **Recomendación 1.2.** Generar lemas y eslóganes que puedan ser expuestos en los tablores de los organismos públicos.
- **Recomendación 1.3.** Realizar manifestaciones públicas de apoyo a la estrategia a través de declaraciones, noticias y reportajes en los medios de comunicación.

Además, de acuerdo con las experiencias europeas analizadas, el éxito de las acciones formativas respecto al número y variedad de personal funcionario involucrado y la estabilidad de las mismas depende, en gran medida, de la existencia de un organismo con competencias globales en la materia.

- **Recomendación 2. Fortalecer las actuaciones de la l'Autorité pour la parité et la lutte contre la discrimination en materia antirracista y/o promover la creación de un observatorio del racismo y la xenofobia con responsabilidades globales en materia de conocimiento, análisis e impulso del trabajo para combatir el racismo, la discriminación y la xenofobia.**

Entre las líneas de acción que podría desarrollar dicha institución, se recomienda:

- **Recomendación 2.1.** Promover la existencia de sistemas de recuento de incidentes racistas y xenófobos que puedan servir de indicadores de necesidades y como criterio de valoración del éxito de las acciones desarrolladas.



- **Recomendación 2.2.** Promover acciones de formación coordinadas entre diferentes ministerios y aprovechar las sinergias obtenidas. Si es posible, fomentar convenios de colaboración permanente con los mismos y con la sociedad civil.
- **Recomendación 2.3.** Participar en foros nacionales e internacionales que permitan establecer alianzas con otros organismos, instituciones y asociaciones de la sociedad civil, así como compartir experiencias y generar un enriquecimiento mutuo.
- **Recomendación 2.4.** Fomentar las relaciones con el tejido asociativo de defensa de los grupos migrantes y promover su desarrollo. En el mismo sentido, sería recomendable invitar a las asociaciones de derechos humanos, que ya operan en Marruecos, a incluir en sus programas a la población migrante.
- **Recomendación 2.5.** Desarrollar manuales y materiales didácticos a disposición de los interesados en la materia.
- **Recomendación 2.6.** Identificar las buenas prácticas desarrolladas en cada una de las áreas de la Administración pública y difundirlas entre todas las personas interesadas en la materia.

La relativa presión migratoria en Marruecos, la inexistencia de conflictos sociales étnicos de grandes dimensiones y las sutiles formas en que se manifiestan las actitudes prejuiciosas, entre otros factores, pueden contribuir a una percepción en las instituciones y la sociedad marroquí de inexistencia de racismo y xenofobia.

La formación técnica y el conocimiento de las leyes no son suficientes para hacer conscientes a las personas funcionarias con alto cargo de la relevancia del racismo y la xenofobia en el trato cotidiano con la ciudadanía y su potencial impacto como disgregador social.

- **Recomendación 3. Desarrollar una campaña de sensibilización entre el alto funcionariado de las Administraciones públicas y las personas responsables de la formación del funcionariado para incrementar su consciencia sobre la relevancia e importancia de la lucha contra el racismo y la xenofobia.**

De acuerdo con el análisis realizado sobre los factores clave de éxito de las acciones formativas en Europa, se recomienda:

- **Recomendación 3.1.** Dotar de competencias y responsabilizar a una institución o persona, dentro de cada Administración, de la formación en diversidad cultural, igualdad de trato y no discriminación.
- **Recomendación 3.2.** Obligatoriedad de la asistencia a las acciones de sensibilización y reconocimiento de la asistencia en los méritos de las personas asistentes para futuras promociones y/o solicitudes de cambio de destino y puesto.
- **Recomendación 3.3.** Utilizar una metodología participativa y una aproximación experiencial para concienciar a las personas asistentes sobre los efectos de las actitudes prejuiciosas en el trato y toma de decisiones en el ámbito profesional.
- **Recomendación 3.4.** Incluir contenidos vinculados con aspectos psicológicos del desarrollo, mantenimiento y cambio de actitudes prejuiciosas.
- **Recomendación 3.5.** Incluir en los contenidos los mandatos legales a los que está obligado el funcionariado, pero no convertir estos aspectos en el tema central de la formación.
- **Recomendación 3.6.** Utilizar equipos docentes mixtos, que incorporen personas expertas de reconocido prestigio marroquíes y también migrantes, mujeres y hombres.





Los objetivos de la formación pueden ser generales, destinados a la sensibilización y el desarrollo de conocimientos básicos sobre el racismo y la xenofobia, o específicos. La mayor parte de las acciones formativas analizadas en los países europeos tenían un carácter específico y estaban destinados a satisfacer los retos vinculados con la materia que debían enfrentar áreas y colectivos profesionales concretos.

El desarrollo de una nueva estrategia de formación en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia debería incluir ambas perspectivas.

- **Recomendación 4. Diseñar acciones formativas con contenidos genéricos sobre el racismo y la xenofobia, especialmente destinados al funcionariado que no ha recibido formación en la materia.**

Respecto a la forma en que estos contenidos pueden impartirse se recomienda:

- **Recomendación 4.1.** Garantizar que estos contenidos son recibidos por todo el personal de nuevo ingreso de forma obligatoria. La elaboración de cursos online de sensibilización o el desarrollo de jornadas y seminarios son actuaciones adecuadas en estos casos.
- **Recomendación 4.2.** Incorporar la materia de forma transversal en los cursos de formación y/o promoción a la carrera funcional siempre que exista dicha formación.
- **Recomendación 4.3.** Desarrollar seminarios y jornadas paralelas a la formación del personal funcionario, incluidas dentro de la formación permanente del personal de cada una de las Administraciones públicas.
- **Recomendación 4.4.** Incluir la perspectiva de género tanto en el desarrollo de los contenidos como en su impartición.
- **Recomendación 4.5.** Albergar espacios en la intranet de las Administraciones destinados a alojar contenidos relacionados con la materia.

- **Recomendación 5. Evaluar las necesidades formativas de las diferentes categorías profesionales en cada Administración y elaborar un plan de formación específico.**

Para la evaluación de las necesidades, se recomienda:

- **Recomendación 5.1.** Incorporar a la detección de las necesidades formativas las voces de las personas responsables de los servicios, la del personal funcionario y la de las personas migrantes, ya sea directamente o a través de asociaciones que los represente.
- **Recomendación 5.2.** Utilizar como indicadores de necesidades los registros de quejas que puedan existir en cada servicio y/o Administración, así como los proporcionados por organismos independientes.
- **Recomendación 5.3.** Analizar las necesidades formativas satisfechas por acciones formativas consideradas de éxito o buenas prácticas en otras áreas y contextos.
- **Recomendación 5.4.** Recoger las demandas y necesidades expresadas por las personas asistentes a acciones formativas previas.
- **Recomendación 5.5.** Garantizar que las necesidades de mujeres y hombres, tanto del personal funcionario como de las personas migrantes, son incorporadas.
- **Recomendación 5.6.** Fortalecer los contactos con la sociedad civil creando la figura de enlace con la comunidad que favorezca el conocimiento de las necesidades de la población migrante.

Además, a la hora de elaborar el plan de formación, se recomienda:



- **Recomendación 5.7.** Vincular el plan de formación con el desarrollo de carrera, de tal forma que se garantice que las personas que acceden a una posición han recibido la formación en la materia requerida en su puesto de trabajo.
- **Recomendación 5.8.** Incorporar en el diseño de los contenidos a personas migrantes, hombres y mujeres, y/o asociaciones de la sociedad civil que representen a ambos.
- **Recomendación 5.9.** Incorporar la formación específica a través de cursos y seminarios que sean considerados meritorios en las hojas laborales del funcionariado.
- **Recomendación 5.10.** La complejidad de las actuaciones en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia recomiendan que estas realidades sean abordadas desde una perspectiva pluridisciplinar. Incluso cuando la formación esté fundamentalmente orientada hacia aspectos técnicos, el trato adecuado de las personas vulnerables por razón de su grupo étnico u origen racial requiere el conocimiento de sus características psicosociales, el desarrollo de empatía, el conocimiento del impacto de los sesgos del propio personal funcionario y el desarrollo de habilidades sociales y técnicas adecuadas de comunicación.

El equipo docente, su composición y formación constituyen una variable esencial para el éxito de las acciones formativas.

- **Recomendación 6. El equipo docente no solo debe ser especialista en la materia y tener habilidades pedagógicas, sino que también debe atenderse a su composición, pues las personas que forman parte de la propia Administración, las personas especialistas externas y las personas representantes de las comunidades vulnerables favorecen, de manera complementaria, el cambio de actitudes y la adquisición de contenidos de las personas asistentes.**

Respecto a la selección del equipo docente, compuesto por personal interno y externo de las instituciones, se recomienda:

- **Recomendación 6.1.** Incorporar a personal interno en el equipo docente es especialmente valioso para reforzar el compromiso de la organización, ya que, al encarnar a la institución, sus posiciones van a ser atribuidas a la posición de la Administración.
- **Recomendación 6.2.** Especialmente en las acciones formativas orientadas al personal de nuevo ingreso, el personal interno puede actuar como modelo profesional y tener una mayor credibilidad sobre el alumnado.
- **Recomendación 6.3.** El conocimiento directo de los retos y dificultades que deben enfrentarse en el trabajo facilita la adecuación de los contenidos y su transferencia al puesto de trabajo cuando el profesorado forma parte de la misma Administración.
- **Recomendación 6.4.** La inclusión de personas pertenecientes a las minorías o personas sensibles a ellas como docentes proporciona importantes ventajas, como la incorporación de nuevos puntos de vista respecto a las experiencias de las minorías o la aportación de competencias especiales, como el dominio de una lengua. Además, respecto al resto de personas del equipo docente, la presencia de migrantes sensibiliza sobre la multiculturalidad y estimula su conocimiento de las diversas realidades de estas personas.
- **Recomendación 6.5.** La presencia de personas migrantes dentro del equipo docente debe superar la incorporación de las voces de las personas víctimas de discriminación. La incorporación de personas migrantes especialistas y/o trabajadoras de la Administración ayuda a romper estereotipos y contribuye al empoderamiento de las comunidades migrantes. Para ello su participación debe producirse en un contexto colaborativo y con el mismo estatus que el del resto de las personas participantes.



- **Recomendación 6.6.** la participación de personas expertas ajenas a la Administración favorece la incorporación de marcos de referencia diferentes y es especialmente deseable cuando los contenidos impartidos son novedosos.
- **Recomendación 6.7.** Para aprovechar al máximo la experticia de las personas expertas externas se recomienda que participen en el diseño de la formación o que, en caso contrario, sean informadas con tiempo suficiente sobre las características de las personas participantes del curso, su perfil, número, conocimientos y competencias que se requiere desarrollen.
- **Recomendación 6.8.** Promover la paridad entre mujeres y hombres en la composición del equipo docente.
- Respecto a la formación de formadores, se recomienda:
- **Recomendación 6.9:** Incluir actividades de sensibilización sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia como práctica habitual dentro de los programas de formación continua y desarrollo del profesorado para reforzar las actitudes del personal docente en la materia.
- **Recomendación 6.10.** Estimular al profesorado para que dialogue sobre cuestiones de antirracismo e igualdad de oportunidades y trabaje de forma conjunta para hallar respuestas prácticas.
- **Recomendación 6.11.** Promover el autoconocimiento entre el personal docente para que incrementen su conciencia sobre las propias actitudes prejuiciosas y preferencias inconscientes que puedan estar afectando a su trabajo en las aulas.
- **Recomendación 6.12.** Con objeto de fomentar un cambio responsable, es aconsejable que las evaluaciones del profesorado incluyan aspectos vinculados al tratamiento de la diversidad cultural y étnica.
- **Recomendación 6.13.** Difundir entre el profesorado las prácticas formativas exitosas a través de formaciones específicas o con su participación en foros en los que participasen equipos docentes de diferentes Administraciones y/o países.

La metodología participativa ha mostrado ser un punto fuerte de las acciones formativas europeas analizadas. No obstante, la incorporación de esta estrategia requiere unas condiciones específicas.

- **Recomendación 7. Incorporar una perspectiva andragógica en la formación de adultos, lo que implica participación, horizontalidad y flexibilidad en la dinámica de las acciones formativas.**

Las siguientes pautas pueden ser útiles en el desarrollo de las formaciones:

- **Recomendación 7.1.** Indicar unas reglas básicas que contribuyan a crear un ambiente cómodo y tranquilo.
- **Recomendación 7.2.** Explicar los contenidos de la sesión, definiendo los resultados que esperan alcanzarse en el tiempo que se dispone.
- **Recomendación 7.3.** Aclarar a las personas asistentes la estructura de la sesión y el tiempo que durarán las actividades.
- **Recomendación 7.4.** Incluir un “rompehielos” que favorezca la comunicación con el equipo docente.
- **Recomendación 7.5.** Asegurarse de que la participación de personas con diferentes niveles en la jerarquía de la Administración y género no interfiere en la capacidad de las personas asistentes para comunicarse. Todo el mundo debe tener la oportunidad de expresar y poner en común sus puntos de vista.
- **Recomendación 7.6.** Estimular la franqueza, la confidencialidad, el pensamiento crítico.
- **Recomendación 7.7.** Fomentar el respeto a la diversidad de personas y opiniones.



- **Recomendación 7.8.** Evitar que el grupo se aparte del tema y la tarea principal, asegurando un buen uso del tiempo.
- **Recomendación 7.9.** En caso de conflicto, tratar de mantener el control de la situación, evitando tomar partido y practicando una escucha activa. Procurar que los problemas se personalicen invitando a todo el alumnado a expresar su punto de vista, centrándose en las actitudes y comportamientos, no en las personas. Procurar un descanso para dar tiempo a que las personas se tranquilicen y recordar las reglas básicas.
- **Recomendación 7.10.** Hacer hincapié en el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en el aula.
- **Recomendación 7.11.** Utilizar en clase ejercicios experienciales tales como role-playing de conflictos étnicos y culturales y resolución de dilemas éticos relacionados con la discriminación y la intolerancia.
- **Recomendación 7.12.** Generar oportunidades para el aprendizaje cooperativo que facilite el contacto intergrupar.
- **Recomendación 7.13.** Reservar un tiempo en el diseño de la actividad formativa para el debate y la discusión.
- **Recomendación 7.14.** Enfrentar y cambiar los comportamientos y comentarios discriminatorios si se producen en el aula, en el momento en que se produzcan, sin dejarlos pasar como si no constituyesen un problema.

El uso de recursos docentes de elaboración propia también es una característica de las acciones formativas más exitosas.

- **Recomendación 8. La elaboración de recursos docentes propios garantiza la adecuación de los materiales a las necesidades del funcionariado identificadas.**

Para su elaboración, se recomienda:

- **Recomendación 8.1.** Garantizar que el lenguaje del material utilizado en clase, tales como manuales de formación, presentaciones y/o lecturas recomendadas, están redactadas utilizando un lenguaje no sexista e inclusivo, sin rastro de racismo y xenofobia.
- **Recomendación 8.2.** Los textos deben poner de manifiesto el valor de la diversidad y mostrar contribuciones positivas de las mujeres y hombres de los grupos vulnerables en la sociedad marroquí.
- En cuanto a su difusión, se recomienda:
- **Recomendación 8.3.** 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.
- **Recomendación 8.4.** En los casos en los que por la naturaleza reservada de los contenidos de los recursos generados, estos no pueden ser compartidos de forma indiscriminada, se recomienda que los materiales estén disponibles a través de una intranet o mediante un sistema de préstamo que garantice el adecuado uso de los contenidos.

Finalmente, cualquier acción formativa requiere una evaluación de su impacto. La evaluación de la acción formativa puede servir a diversas personas destinatarias, como un comité que evalúe la calidad de las acciones, las personas responsables del diseño de las acciones y planes formativos, el personal docentes responsable de su impartición u organismos externos de acreditación de la calidad de la acción formativa.



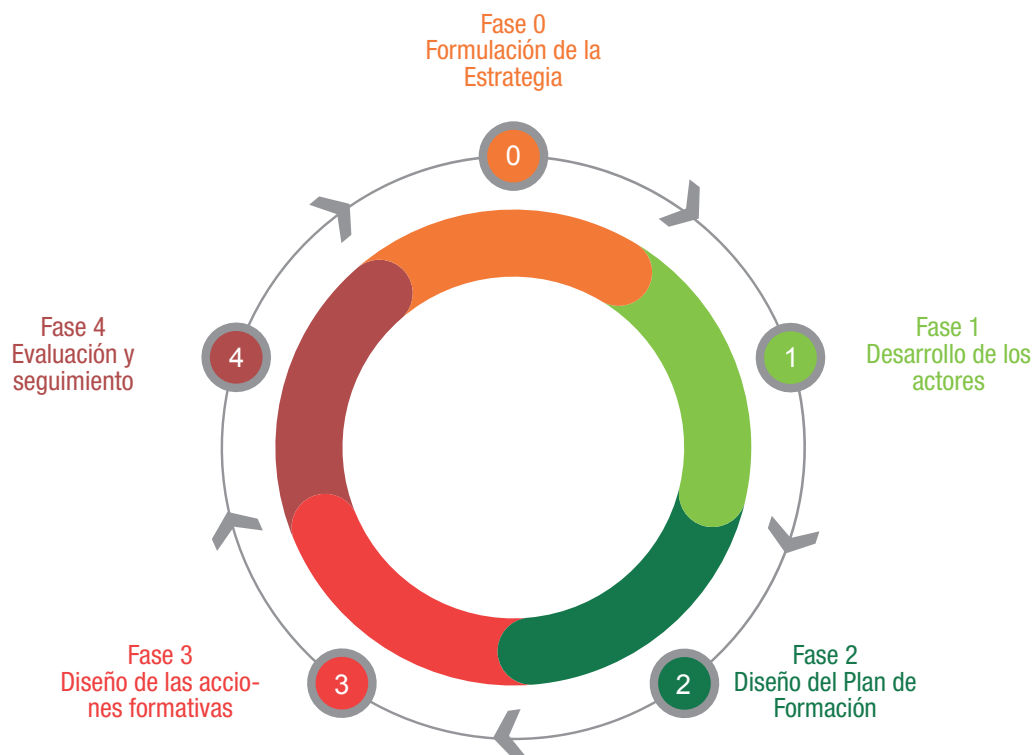
- **Recomendación 9. Combinar evaluaciones internas de las actividades docentes a través de la adquisición de contenidos y satisfacción de las personas asistentes con evaluaciones externas de los planes formativos.**

De acuerdo con los resultados alcanzados en los análisis realizados en las acciones formativas europeas, se recomienda:

- **Recomendación 9.1.** Respecto a la valoración de los contenidos adquiridos en la formación, se recomienda que se implementen sistemas de evaluación de su impacto, por ejemplo, a través de la obtención de feedback por parte de las comunidades donde se ha implantado la formación, de las competencias adquiridas por las personas asistentes, de la retroalimentación de las personas que supervisan directamente a las personas asistentes a la formación o del análisis de la evolución de los resultados de trabajo.
- **Recomendación 9.2.** 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.
- **Recomendación 9.3.** Se recomienda que, en caso de valorar la satisfacción, se haga de forma inmediatamente posterior a la actividad y se incluyan una variedad de aspectos tales como el contenido, metodología, recursos, organización y docencia.
- **Recomendación 9.4.** Debe evitarse la utilización exclusiva de cuestionarios de preguntas cerradas, siendo deseable incluir preguntas abiertas que permitan la libre expresión de las personas participantes
- **Recomendación 9.5.** 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.
- **Recomendación 9.6.** Siempre que sea posible, y especialmente si la formación se ha encargado a un proveedor externo, se recomienda utilizar una evaluación externa, que permita una valoración imparcial y la recogida de una multitud de voces vinculadas con la formación desarrollada, además de la inclusión de personas observadoras durante la formación. Pueden incluirse, en este caso, entrevistas al equipo docente y participantes; además, el análisis de los recursos y documentación generados son prácticas habitualmente desarrolladas por las consultoras externas.
- **Recomendación 9.7.** En el caso de las formaciones impartidas por las propias Administraciones públicas con carácter periódico, utilizar un sistema de acreditación de la formación impartida puede ser una buena alternativa a la contratación de consultoras externas de evaluación de la calidad.

## 4. PROPUESTA DE HOJA DE RUTA

Se propone, a continuación, una secuenciación en fases de las acciones que deberían desarrollarse para poner en marcha un plan de formación en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia destinado al personal funcionario marroquí, de acuerdo con las recomendaciones hechas en el marco del análisis de las acciones formativas europeas en la materia realizado en España, Lituania, Irlanda y Rumanía.



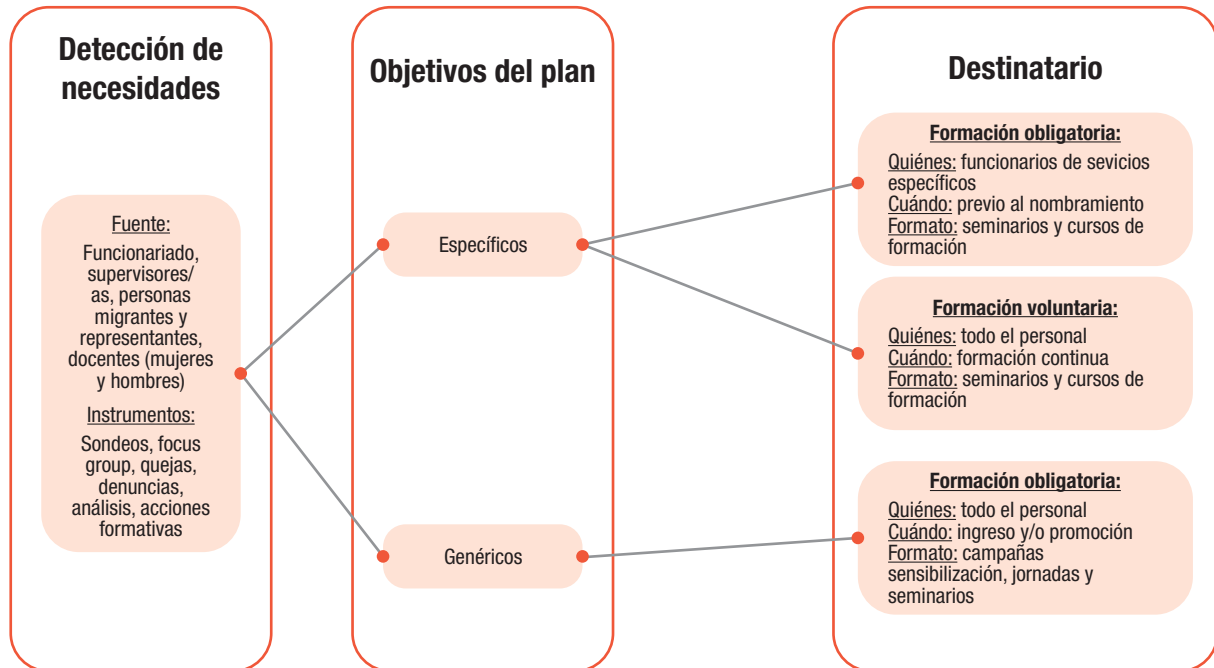
## Fase 0. Formulación de una Estrategia de lucha contra el racismo y la xenofobia y definición de organismos participantes



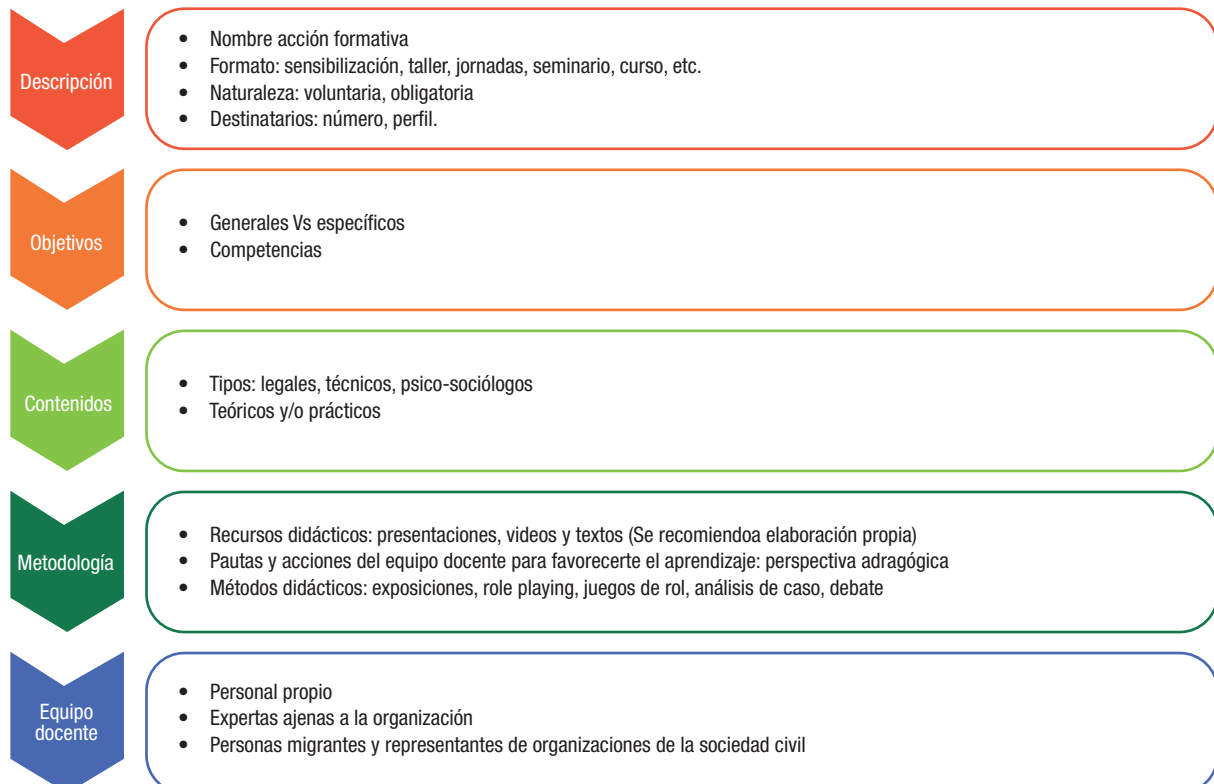
## Fase 1. Desarrollo de las personas implicadas dentro de las Administraciones públicas



## Fase 2. Diseño de planes de formación



## Fase 3. Diseño de acciones formativas





#### Fase 4. Evaluación y seguimiento





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:

