



Comunidad de Prácticas en Capacitación en Género Compendio de Buenas Prácticas en Fortalecimiento de Capacidades en Género

La Comunidad de Prácticas de Capacitación en Género (CoP CG) tiene el propósito de articular especialistas de todo el mundo con una diversidad de saberes y experiencias para diagnosticar la situación actual de la capacitación en género, cuáles han sido los verdaderos éxitos y fracasos y cómo puede fortalecerse la capacitación en género como un componente de los procesos de transversalización de género y del desarrollo sostenible.

En este sentido, la CoP CG promueve la producción e intercambio de conocimiento sobre capacitación en género en un período de tiempo prolongado de forma tal que las experiencias existentes y las lecciones aprendidas puedan ser aplicadas a iniciativas futuras.

El Compendio de Buenas Prácticas en Capacitación en Género tiene el propósito de hacer los procesos de fortalecimiento de capacidades para la igualdad de género más efectivos a través del diagnóstico y la identificación de buenas prácticas en Capacitación en Género con miras a su promoción, su replicación y sistematización de lecciones aprendidas.

El concepto de **“buenas prácticas”** ha sido definido de diferentes maneras. En general, las buenas prácticas se definen como un enfoque frecuentemente innovador, probado y evaluado, que apunta al éxito en otros contextos. El término “buena práctica” ha sido elegido en lugar de “mejores prácticas” definido simplemente como algo que funciona, ya que el compendio no tiene el propósito de estandarizar y establecer jerarquías. Al contrario, el compendio de buenas prácticas busca sistematizar y diseminar prácticas que son efectivas en lograr sus propósitos, tal como son identificadas por los/as mismos/as especialistas y evaluados en relación a unos criterios e indicadores establecidos para definir en general buenas prácticas en capacitación para la equidad de género.

Para cada proceso de Capacitación en Género una cierta configuración de participantes, objetivos de aprendizaje y otros factores requieren una recombinación de planificación y elementos de apoyo al aprendizaje. Un compendio de buenas prácticas es una fuente y una referencia para ese acto de continua creatividad.

La Comunidad de Prácticas en Capacitación en Género (CoP CG) de UN-INSTRAW ha desarrollado los siguientes criterios para identificar y sistematizar buenas prácticas en procesos de fortalecimiento de capacidades en género.

Por favor, lea los criterios con detenimiento y envíenos la descripción completa con detalles de su buena práctica. La CoP CG de UN-INSTRAW evaluará todas las experiencias recibidas con miras a establecer un compendio on-line de buenas prácticas en capacitación en género.

Criterios para la selección de buenas prácticas

Probablemente, Ud. tenga sus propios criterios para determinar lo que una buena práctica de capacitación para la igualdad de género es en su contexto y situación. Los siguientes criterios presentan de manera sucinta las características básicas en relación a las cuales las contribuciones al compendio serán comparadas desde el punto de vista de la Comunidad de Prácticas en Capacitación en Género del UN-INSTRAW.

Por favor, lea los siguientes criterios con detenimiento y utilícelos para evaluar si cualquier práctica puede ser incluida en el Compendio de Buenas de Prácticas de la Comunidad de Prácticas en Capacitación en Género del UN-INSTRAW. Por favor, asegúrese que estos elementos se incluyen en la descripción de la buena práctica presentada.

Comunidad de Prácticas en Capacitación en Género de UN-INSTRAW Criterios de Buenas Prácticas

- **Relevancia.**
La experiencia se destaca como una que ha tenido un impacto *significativo* y ha logrado un cambio en la capacidad de integrar la perspectiva de género en su contexto, en comparación con otras iniciativas similares. La experiencia fue adaptada adecuadamente a las necesidades del contexto.
- **Grado de integración al trabajo y procesos principales.**
La capacitación para la equidad de género no fue una actividad aislada sino una actividad integrada exitosamente con el trabajo principal de los/as participantes y organizadores/as de la capacitación. Es parte de un proceso más prolongado que incluye un seguimiento adecuado.
- **Efectividad y eficiencia.**
Esta actividad fue eficaz en lograr los resultados propuestos. Los recursos humanos, financieros y materiales, así como el poder y la autoridad fueron utilizados efectiva y eficazmente en el logro de estos resultados.

- **Impacto apreciable/medible.**
 Un lente de *resultados* fue utilizado en todo el ciclo de planificación, implementación y evaluación, transfiriendo los aprendizajes al trabajo diario y promoviendo integración de las cuestiones de género a la planificación, trabajo y evaluación diaria.
 Los *objetivos de aprendizaje* y de *aplicación* guían ese proceso de transferencia de aprendizaje y fortalecimiento de capacidades.
 La experiencia de capacitación fue implementada.
 Se desarrollaron evaluaciones durante y al finalizar la actividad.
 Los procesos de evaluación fueron desarrollados de manera que midieran y apoyaran el monitoreo de *cambios* y *resultados* asociados con el aprendizaje exitoso.
 La información cualitativa y cuantitativa indica resultados positivos e identifica vacíos a los cuales debe dársele seguimiento.

- **Potencial para replicación.**
 La experiencia documentada identifica factores que deben ser considerados para la replicación y ampliación gradual.
 La experiencia ha sido replicada. La experiencia es recomendada para su replicación, tomando en cuenta estas adaptaciones específicas.

- **Innovación/creatividad/originalidad.**
 Esta experiencia presenta un enfoque único, innovador y creativo a un problema existente. Utiliza los recursos existentes o nuevos en forma nueva e innovadora de forma tal que promueve un progreso en los indicadores seleccionados.
 Tenga en cuenta que si algo ha sido probado en otro lugar no implica que no sea innovador y creativo probarlo en otro contexto en particular. (Por favor, incluya descripciones del contexto en las explicaciones de la innovación y originalidad al completar la descripción de la experiencia).

- **Relevancia social.**
 La buena práctica demuestra sensibilidad y análisis socio-cultural y de género sobre el contexto en el que se implementó, sin asumir la diversidad cultural como una excusa para no tomar ninguna acción.
 El contexto de influencia fue identificado, analizado, y tomado en cuenta para el diseño e implementación de la capacitación, incluyendo los niveles personales, organizacionales/institucionales y sociales.
 Las oportunidades, así como los puntos de resistencia fueron analizadas sistemáticamente.
 La justicia social y los valores de la igualdad de género y los derechos humanos guían la capacitación así como lo hacen la efectividad y eficiencia.

- **Sostenibilidad.**
 Mecanismos concretos fueron incorporados a la experiencia.
 Medidas específicas para apoyar la sostenibilidad fueron integradas a los planes para continuar la aplicación de los aprendizajes.

La buena práctica puede tener un impacto positivo a lo largo del tiempo, en intervalos regulares o de una manera continua, extendiendo los beneficios más allá de una ocasión. Existen mecanismos de transferencia específicos para prolongar el impacto del fortalecimiento de capacidades y del aprendizaje.

Mecanismos de evaluación continua fueron incorporados en la experiencia de aprendizajes, planificación y capacitación.

- **Cooperación.**

La participación y cooperación fueron implementadas satisfactoriamente como principios centrales de un proceso de aprendizaje y fortalecimiento de capacidades exitoso, guiando la experiencia desde el principio.

- **Fortalecimiento de la capacidad de socios locales para el empoderamiento y la igualdad.**

Más allá del proceso de cooperación, la iniciativa fortaleció la capacidad de los socios y agentes locales para promover cambios en la igualdad de género, el empoderamiento y los derechos. Los socios locales fueron liderados por el equipo de capacitación y planteados como socios y recursos claves.

La legitimidad de los socios locales e internos, por ejemplo, en puntos focales de género, es fortalecida.

Descripción de la Buena Práctica

1. Título de la actividad, dentro del proyecto o programa.

2. Áreas temáticas abordadas por la Buena Práctica.

Por favor, señale palabras clave describiendo el tema, sector, resultado.

3. Ubicación y cobertura geográfica.

- País.
- Región.

4. Organización.

- Nombre.
- Tipo de Organización: Organización internacional /Agencia de NU /ONG/OG/etc.
- Dirección.
- Teléfono.
- E-mail.
- Fax.
- Página Web.

5. Persona de Contacto.

- Nombre.
- Título/puesto:
- Dirección de correo electrónico:

6. Descripción general.

- Idioma en el que se desarrolló la iniciativa.
- Breve descripción del contexto general en el que la actividad se desarrolló.
- Población meta/Número de personas involucradas.
- Año de inicio/Duración.
- Presupuesto y recursos de financiamiento.
- Articulación con socios locales y sistema más amplio de colaboración.
- Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales.

7. Objetivos principales de la experiencia.

Breve descripción de los objetivos.

Por favor, plantee los indicadores que fueron utilizados para definir y guiar los resultados durante esta actividad.

8. Enfoque teórico y metodológico.

Breve descripción de:

- Teoría/s que guiaron el diseño e implementación de la actividad.
- Enfoque metodológico.
- Métodos utilizados.

9. Recursos utilizados.

- Técnicos/pedagógicos.
- Humanos.
- Financieros.

10. Factores situacionales.

- Resultados del análisis de situación, factores contextuales clave que influyeron la experiencia, el enfoque estratégico, los resultados positivos.
- Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica.

11. Resultados y evaluación de la experiencia.

- Métodos usados para la evaluación/monitoreo/seguimiento.
- Resultados.
- Fortalezas.
- Debilidades y/o riesgos, presupuestos.
- Problemas y desafíos encontrados y medidas tomadas.
- Condiciones para una replicación exitosa.
- Cuestiones no resueltas o en las que se continúa el trabajo.
- Por qué considera Ud. que esta es una buena práctica.
- Factores que facilitaron que la experiencia fuese un éxito.

12. Lecciones principales y recomendaciones.

- ¿Cuáles son las lecciones principales que salen de esta experiencia?

- ¿Qué recomendaciones puede realizarle a otras personas?
- ¿De qué formas específicas influye esta buena práctica en su trabajo?

Por favor, envíe su “Buena Práctica en Capacitación en Género” a aziffer@un-instraw.org

También lo/a invitamos a enviarnos cualquier información que crea relevante y útil, incluyendo documentos, publicaciones y/o artículos describiendo la experiencia, así como hipervínculos de páginas y sitios web.

¡Muchas gracias por colaborar con el Compendio de Buenas Prácticas de la CoP CG de UN-INSTRAW!