

**Resumen Final del**

**Primer Diálogo Virtual**

**“La Situación Actual en la Capacitación en Género”<sup>1</sup>**

**Comunidad de Práctica para la Capacitación en Género**

**Septiembre 22 – Octubre 25 2008**

---

<sup>1</sup> Preparado para UN-INSTRAW por Alicia Ziffer y Jennifer Elle Lewis.  
Traducido al Español por Loreto Bárbara Catoira

## Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Resultados del Diálogo Virtual .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Capacitación en Género.....</b>	<b>4</b>
<b>2.2 Monitoreo y Evaluación de la Capacitación en Género.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Comunidad de Práctica.....</b>	<b>14</b>
<b>3. Recomendaciones para la Capacitación en Género.....</b>	<b>17</b>
<b>Anexo.....</b>	<b>19</b>

## 1. INTRODUCCION

Desde el 22 de septiembre hasta el 19 de octubre de 2008, el UN-INSTRAW desarrolló el **Diálogo Virtual sobre la Situación Actual de la Capacitación en Género**. Este diálogo constituyó la primera actividad de la Comunidad de Práctica para la Capacitación en Género y reunió a profesionales de la formación en género y a especialistas en género de todo el mundo para compartir recursos y reflexionar sobre el estado actual de la capacitación en género. Al ser un “grupo de expertos” virtual, los/as participantes pudieron establecer contactos entre sí y colaborar para formular y codificar nuevas ideas. Este informe es una síntesis de las ideas y sugerencias recogidas en el Diálogo Virtual.

El Diálogo Virtual duró cinco semanas, en cada una de las cuales se trataron diferentes temas.

Semana 1: Septiembre 22 – 28, **“La Situación Actual en la Capacitación en Género.”**

Semana 2: Septiembre 29 – Octubre 5, **“¿Qué sucede actualmente en la capacitación en género?”**

Semana 3: Octubre 6 – 12, **“Monitoreo y Evaluación de la Capacitación en género.”**

Semana 4: Octubre 13 – 28, **“Hacia una Comunidad de Práctica.”**

## 2. RESULTADOS DEL DIALOGO VIRTUAL

### 2.1 Capacitación en Género

#### Experiencia de los/as Miembros de la Comunidad de Práctica para la Capacitación en Género

La Comunidad de Práctica para la Capacitación en género consiste en profesionales del género, capacitadores/as y educadores/as de todo el mundo. Estos/as especialistas trabajan en diferentes situaciones y ambientes, desde municipios locales a ONGs internacionales y en una variedad de temas, desde el cuidado de la salud a cuestiones de seguridad y mujeres.

#### Definiciones de Capacitación en Género

Los/as participantes en la Comunidad de Práctica comúnmente definen la capacitación en género como un proceso de concientización sobre el tema. También puede incluir la construcción de capacidades en herramientas analíticas de género y en la planificación de género. La capacitación en género fue concebida también como un mecanismo de abogacía e intercambio de conocimiento. Independientemente del énfasis que se ponga en la construcción de capacidades o en la abogacía, ambos enfoques requieren que la capacitación sea llevada a cabo durante un período de tiempo prolongado. Una sesión de capacitación o incluso un breve período de tiempo de capacitación no fueron considerados suficientes.

"Al hacer referencia a 'la capacitación en género', quiero decir un grupo entero de actividades de capacitación para concientizar al público, sensibilizarlo, dotarlo de destrezas, etc... con el objetivo global de mejorar nuestra capacidad de comprender y tratar con asuntos que se relacionan con la igualdad de género."

Testimonio de Uzbekistan

#### Curriculum de la Capacitación en Género

Los/as participantes mencionaron objetivos y contenidos diferentes para el curriculum de la capacitación en género. Algunos marcos de trabajo útiles para establecer el curriculum de la capacitación en género que identificaron los/as participantes incluyen CEDAW; UNSCR 1325; la Plataforma de Acción de Pekín y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Otros marcos de trabajo adicionales que se mencionaron fueron los enfoques Mujeres en el Desarrollo (WID, por sus siglas en inglés) y el

enfoque Género y Desarrollo (GAD, por sus siglas en inglés).

"Creo que no debemos concentrarnos sólo en el género ya que el resultado e impacto deseados también deben ser observados."

Testimonio de Nepal

- **Debatir sobre el concepto de Género.** Las capacitaciones en género animan a los/as participantes a aprender sobre la construcción de género y sobre cómo esta construcción crea su identidad en todos los dominios, sociales y privados. El “Género” puede ser vinculado con las relaciones de poder, estructuras y patrones históricos, marcos psicológicos de referencia, y roles de género. Al comprender las interacciones entre los géneros, los/as participantes pueden evaluar de mejor manera por qué y cómo los asuntos de género pueden incluirse en la planificación, implementación y evaluación de políticas.
- **Reforzar la participación política y las capacidades de liderazgo de las mujeres** en puestos oficiales y permitir la inclusión de más mujeres en los mismos.
- **Intercambiar creencias e ideas**, lo cual ocurre cuando se pone en contacto a un grupo de personas para una sesión de capacitación en particular. Esto abre la posibilidad de crear vínculos, y de poder construir una red de apoyo. Reflexiones y cambios futuros son posibles a partir de esta red de individuos.
- **Distinguir entre Género y Sexo.** Algunos participantes sintieron que el curriculum de la capacitación en género debería empezar con la distinción entre género y sexo. También les pareció útil incorporar la evolución del concepto de género y cómo afecta a los/as participantes. Esto se puede conseguir usando enfoques interculturales que hacen aflorar actitudes actuales hacia hombres y mujeres y que permiten deconstruir de dónde proceden. El paso siguiente debería ser equipar a los/as participantes con diferentes herramientas y metodologías, inclusive con herramientas de análisis de género y estrategias de transversalidad de género. Otros participantes sintieron que este enfoque era anticuado y que las capacitaciones no necesariamente deberían empezar con esta distinción.

## Teorías, Metodologías y Métodos de Capacitación en Género

Los/as participantes en el Diálogo Virtual identificaron varias teorías, metodologías y métodos útiles para el desarrollo de sesiones de capacitación en género. En general, acordaron que el aprendizaje activo es el enfoque más útil en la capacitación en género.

Los/as participantes debatieron y mencionaron diferentes metodologías para la Capacitación en Género.

"Como otros han señalado otros en este debate, todos nosotros aprendemos mediante la acción, pero esa acción debe estar informada por parte de algún pensamiento y estudio y planificación. Así que he estado procediendo con... pautas y espero poder hacer modificaciones y sumar nuevas en base a lo que otros/as aporten a este debate virtual".  
Testimonio de EE.UU.

- Aprendizaje activo.
- Aprendizaje transformador.
- Modelo de tres etapas (que se repite en un ciclo a lo largo de la capacitación) del desarrollo, implementación y reflexión del proyecto sobre las lecciones aprendidas.
- Rutas de Aprendizaje: se enfoca en el aprendizaje a partir de la experiencia y da lugar a espacios para el análisis y la reflexión. Proporciona una oportunidad para conocer, visitar y compartir testimonios con personas que han jugado un papel importante en la implementación de una buena práctica.
- Actividades de visualización positiva para disminuir ansiedades.
- Enseñanza centrada en el/la aprendiz.
- Conocimientos previos y destrezas del/a aprendiz. Esto debería siempre ser considerado al planificar e impartir cualquier tipo de capacitación, especialmente en las áreas de conocimiento o intervención de los participantes.
- Cambio del diálogo enfocado en la igualdad, justicia y equidad de género, a aquello que se desea ver más específicamente en las relaciones.
- Técnicas de resolución de conflicto. Incluye discusiones sobre el género como "conflicto" y luego involucrar a los/as participantes en ejercicios de transformación de conflictos.
- Continuo de dominación-asociación para el análisis de sociedades desde una perspectiva de género.

- Roles de género prescritos como inicio/motivación de las discusiones. Algunas preguntas ilustrativas son:  
¿Qué se espera de Ud. como hombre/mujer?  
¿Está de acuerdo con estas expectativas?  
¿Se esperan cosas de Ud. con las que no está de acuerdo? ¿Por ejemplo? ¿Por qué? ¿Por qué no?  
¿Cree Ud. que el sexo opuesto acepta todos los roles que le son asignados?

“Yo intento identificar aliados/as que tomarán el curso (¿quiénes son los que apoyarán esta capacitación y querrán ver cambios en sus instituciones?) – A veces me reúno con ellos/as por adelantado e identifico posibles áreas o temas problemáticos. En los talleres intento animar a que haya un debate entre los/as participantes (en lugar de un diálogo entre ellos/as y yo), haciendo uso de los puntos fuertes y experiencias de los/as ‘aliados/as’”.

Testimonio de Canadá

- El género como herramienta analítica para considerar otros temas. El hecho de abordar el concepto de “género” por sí solo fue considerado menos eficaz, debido a la confusión que todavía impera sobre el término. Esto se puede resolver aplicando la perspectiva de género de manera más práctica. Por ejemplo, uno podría examinar los aspectos del VIH/SIDA pertinentes al género, en el conflicto o el cuidado de niños.
- Perspectivas culturales diferentes. Aparte del énfasis otorgado en la especificidad cultural de la región en la que se está llevando a cabo la capacitación, también resultó útil reunir a participantes de diferentes países para un intercambio intercultural. Esto permite estimular nuevas ideas y generar varias perspectivas. Es importante identificar las expectativas del público previas a la capacitación y, si es posible, conectar la capacitación a las responsabilidades de los/as participantes y a las áreas de trabajo.

“En conjunto, los elementos que más estrechamente se relacionan con la retención del material se relacionan directamente con evaluaciones negativas (es decir, pedir a los/as participantes que lean, escriban, y/o participen en ejercicios que les hagan sentir cómodos se correlaciona tanto con malas evaluaciones iniciales por parte de los/as primeros/as como con un aprendizaje más efectivo.)”

Testimonio de Canadá

- El lenguaje corporal e indicadores no verbales, como ponerse de pie en oposición a sentarse en momentos específicos de la sesión de capacitación fue considerado algo importante en el proceso de capacitación.

## Recursos para la Capacitación en Género

Los /as participantes en el Diálogo Virtual identificaron varios recursos a los que se puede recurrir en las capacitaciones de género.

### Materiales de capacitación producidos por UNIFEM:

- CEDAW and the Human Rights Based Approach to Programming: A UNIFEM Guide  
[http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=94](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=94)
- Gender Responsive Budgeting in Practice: A Training Manual  
[http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=85](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=85)
- Gender Responsive Budgeting and Women's Reproductive Rights: A Resource Pack  
[http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=86](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=86)
- CEDAW and Security Council Resolution 1325: A Quick Guide  
[http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=104](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=104)
- Claim & Celebrate Women Migrants' Human Rights through CEDAW  
[http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=72](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=72)
- Gender, HIV and Human Rights: A Training Manual  
[http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=5](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=5)

### Materiales proporcionados por el Programa Provincial de Acción contra el Abuso a Mujeres (Provincial Woman Abuse Response Program), Canadá:

- Un compendio práctico de herramientas para apoyar áreas del cuidado de la salud para crear vínculos con organizaciones anti-violencia locales con el fin de que estas puedan desarrollar un proceso de autoformación, desarrollar y mantener estrategias a largo plazo para crear una práctica y política que tenga más en cuenta y sea más sensible a la violencia de género. Puede descargarse en:  
<http://www.whrn.ca/documents/aaSHEFramework.pdf>
- Un taller por Internet para formación de enfermeras partiendo de sus propias experiencias sobre relaciones y abusos de poder basadas en el género con doctores. Se puede encontrar el taller en:  
<http://www.atira.bc.ca/AdvancingHealthCareWorkshop/>
- Curriculum sobre salud centrado en la mujer.  
Women-Centred Care: A Curriculum for Health Care Providers. BC Women's Hospital and Health Centre, Vancouver Coastal Health Authority. 2005

### Recursos sobre Monitoreo y Evaluación:

- Glosario de OECD sobre Términos Clave de Monitoreo y Evaluación "OECD Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management (2002)"  
<http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>
- Recursos sobre metodologías participativas.  
Participatory Methods Toolkit: A Practitioner's Manual  
<http://www.viwta.be/files/ToolkitPartAssessment.pdf>
- Recursos sobre metodologías participativas para la evaluación y monitoreo.  
The community's toolbox: The idea, methods and tools for participatory assessment, monitoring and evaluation in community forestry  
<http://www.fao.org/docrep/x5307e/x5307e00.htm>



"Desafortunadamente la principal audiencia está constituida por el personal en los puestos de bajo rango de la administración. ¡Muy pocos altos cargos piensan que vale la pena asistir a una capacitación en género!"  
Testimonio de Australia

- Hanson, C. (2007). "Gender-based analysis training in South Africa: Daily dynamics and development dilemmas" en *International Feminist Journal of Politics* 9(2).

### Participantes de la Capacitación en Género

La CoP identifica entre los/as principales participantes de la Capacitación en Género a tomadores/as de decisiones, oficiales de estado, académicos/as, investigadores/as, ONGs, líderes comunitarios, mujeres municipalistas, representantes de asociaciones de mujeres, y líderes de gobiernos locales. Se observó que la base primordial de los/as participantes continúa estando principalmente constituida por puestos de bajo rango de la administración y gestión y se recomendó que más personal de alto rango participase de los procesos de formación.

### Equipos de Facilitación de Capacitación en Género

El grupo enfatizó la necesidad de facilitadores/as que puedan comunicarse interculturalmente y posean competencias y metodologías para la educación de personas adultas. También se indicó que el equipo de facilitación debe incluir por lo menos un/a facilitador/a que posea un conocimiento general del tópico y, para mayor beneficio, al menos un/a experto/a.

Como la mayoría de los/as capacitadores/as siguen siendo mujeres, los/as miembros de la CoP dijeron que es fundamental incorporar más hombres en los equipos de facilitación. El sexo del capacitador también fue considerado como un factor que podría influir en los resultados de la capacitación. Esto es particularmente cierto en situaciones donde hay un público predominantemente masculino. Sin embargo la elección de un facilitador debe basarse en el nivel de habilidades y conocimientos sobre el tema en lugar de en su sexo.

"En general, los/as participantes del curso [sobre mantenimiento de la paz] son en su mayoría hombres...Como resultado de esto, la [organización] ha intentado a menudo asignar al facilitador militar con más alto rango la dirección de un modulo específico que pueda enfocarse más en asuntos relacionados con el género...con el objetivo de 'legitimizar' el tópico para un público formado por militares varones en su mayoría en lugar de asignar sólo a una facilitadora con esa unidad de un curso. Hemos descubierto que los participantes del curso se muestran más receptivos cuando la persona que facilita el tópico es un hombre, y los participantes son más proclives a considerar el tópico como algo importante. Esto es particularmente cierto con algunos países y públicos determinados con los que trabajamos en los cuales hay bastante reticencia a tener mujeres en operaciones de paz, especialmente en cualquier puesto que no sea el de secretaria, enfermera, educadora, etc.; cuando una mujer realiza la presentación, se le presta atención de manera educada pero después no es considerada de importancia para reforzar la labor de mantenimiento de paz".

Testimonio de Canadá

## Resultados de la Capacitación en Género

"En áreas rurales... la falta de apertura por factores culturales impacta negativamente en la capacitación en género y consecuentemente lleva a algunos malentendidos entre los/as participantes. Por ejemplo, los conceptos de la "igualdad de género" y de la "emancipación de la mujer" ¿pueden ser considerados literalmente? Cuando no se explican con cuidado y dentro de un contexto, etc... esto ha sido una fuente de conflicto entre esposos y esposas porque para las mujeres suponía ser iguales a los hombres y por lo tanto hacer todas las cosas que los hombres

La capacitación en género es bien conocida por beneficios positivos a largo plazo. Los/as miembros de la CoP indicaron que la capacitación en género puede transformar a los/as profesionales de ser inmunes al género a ser sensibles a ello en la planificación e implementación de programas. Sin embargo, los/as participantes de la CoP parecieron hacer más énfasis en las necesidades y desafíos de la capacitación en género.

En ocasiones, la capacitación en género puede tener un efecto contrario al originalmente bien intencionado de promover las cuestiones de la mujer para prevenir una mayor marginalización. A menudo el término "género" puede resultar confuso. Este es el caso particular de muchos dialectos locales en los que no hay una traducción directa de la palabra "género".

Los/as participantes en el Diálogo Virtual declararon que el concepto de "género" debería ser comprendida por todos/as los/as participantes y capacitadores/as. A menudo "género" se plantea como equivalente a "mujeres". Por lo tanto, la práctica in situ queda lejos de reflejar las muchas lecciones aprendidas y las perspectivas críticas en torno a los asuntos relacionados con el género.

Ocasionalmente los cambios que se producen debido a la capacitación en género tienen un impacto en la vida personal de los/as participantes y de los/as capacitadores/as.

## Desafíos para la Capacitación en Género

- **Diferencia entre género y mujeres.** La CoP encontró la necesidad primordial es hacer una distinción clara entre "capacitación en género", "análisis de género" y "empoderamiento de la mujer". Un paso para lograrlo sería involucrar a más hombres en las capacitaciones. Se observa una falta de facilitadores y participantes varones en las capacitaciones de género, lo cual podría matizar la idea de que género equivale a mujeres.

"Por ejemplo, en Malasia el significado de transversalización de género llevará cierto tiempo y un largo camino para [llegar a ser] valorado completamente [...] en particular en un ambiente muy tradicional y/o conservador en el que las mujeres todavía son percibidas como amas de casas a pesar del fuerte estímulo que se da para educar a las niñas".

Testimonio de Malasia

- **Vincular el concepto de Género y poder con una visión más amplia del desarrollo sostenible.** Esto podría ser de útil a la hora de diseñar proyectos sostenibles y programas con un impacto más amplio y con menor riesgo de beneficiar a un sector limitado de la sociedad.

"No es suficiente proporcionar capacitación en destrezas y programas de empoderamiento que no incluyen también aspectos para el fortalecimiento y mantenimiento de los recursos internos que son necesarios para cuidar y sostenimiento de uno mismo, individual o colectivamente".  
Testimonio de Liberia

- **Falta de materiales de capacitación para un contexto específico.** Es vital identificar las necesidades y expectativas específicas del público. Esto puede agravarse cuando se trabaja en regiones multiculturales, donde la transversalización del género se convierte en un reto social a todo nivel. Además, a menudo resulta insuficiente un curriculum estándar simplificado para la capacitación en género.

- **Falta de seguimiento.** A menudo se considera que una única sesión de capacitación en género es suficiente, o que la capacitación en género es un objetivo en sí mismo. A la vez, no se tiene en cuenta la calidad de la capacitación o la evaluación de su impacto no reciben la atención o el seguimiento adecuado. Para promover que la capacitación en género logre un cambio verdadero en la manera en que la administración pública y sus programas funcionan, debe al fortalecimiento continuo de los recursos internos requeridos para el mantenimiento del proyecto o proceso de formación. Esto podría superarse si la capacitación en género fuese incorporada a iniciativas más amplias de programación.

"Muy a menudo, en calidad de consultora independiente, se me pide impartir un taller que tiene escaso seguimiento planteado y que es considerado con frecuencia como el paso final (en lugar de ser parte de un proceso más amplio de cambio organizacional o incluso de fortalecimiento de las capacidades). A veces hay posibilidades para insistir en una perspectiva más amplia y eso es lo que intento hacer (pero también he rechazado aceptar consultorías si parece que no hay mucha opción para cambio)".  
Testimonio de Canadá

- **Cambios estructurales** que se relacionan con la falta de tiempo, de fondos y de continuidad.

## 2.2 Monitoreo y Evaluación de la Capacitación en Género

En general, la evaluación y el monitoreo de la capacitación en género fueron considerados como la aplicación de métodos simples para asegurar que la capacitación ha sido planificada de manera correcta para tratar objetivos específicos, y que se mantiene en curso mientras se está impartiendo; y en último término brinda los resultados esperados, lo cual es ciertamente beneficioso para el éxito de la capacitación.

"Debido a la jerga que se aplica al M&E, la gente se asusta al pensar que es algo muy técnico y específico – pero esto es solo una manera sistemática de saber cuán bien estamos haciendo las cosas para mantener el curso (monitorear) y analizar los resultados para mejorar intervenciones futuras y brindar información de calidad a los/as interesados/as".  
Testimonio de EE.UU.

Los/as participantes señalaron que existe una tendencia a implementar la evaluación después de desarrollado el proceso de formación enfocada en el contenido de la propia capacitación, en lugar de buscar medición del impacto posterior. Se consideró que plantear la evaluación sólo como una actividad posterior a la capacitación limitaba el alcance de la evaluación y por lo tanto era un punto débil en este aspecto.

La variada formación de los/as miembros de la CoP da lugar a diferentes perspectivas en cuanto a la evaluación y monitoreo de la capacitación en género. Algunas organizaciones han incorporado la evaluación y el monitoreo a su marco de acción y han clarificado los procesos de evaluación incluyendo evaluaciones temáticas, evaluaciones de medio tiempo o de progreso, y evaluaciones del impacto de los programas. La implementación de cuestionarios ex-ante y ex-post con el objetivo de comparar las expectativas o situación iniciales con los resultados finales fue señalada como una forma común, aunque no muy extendida, de acción evaluativa.

"[La organización] ha adoptado el objetivo de diseñar una estrategia de evaluación (global, regional y sub-regional) que incluya evaluaciones temáticas y pruebas a mitad del período y evaluaciones del impacto de los programas".  
Testimonio de México

Algunas sugerencias y comentarios que hicieron los/as participantes sobre el Monitoreo y la Evaluación incluyen:

- Diseñar cuestionarios para evaluar sesiones, contenido y metodología específica consideradas de valor por los/as participantes.
- Incluir actividades adecuadas de seguimiento a la capacitación:
  - Designar a una persona específica para realizar el seguimiento.
  - Establecer una fecha de seguimiento dentro de los 90 días de la capacitación inicial.
  - Incluir actividades de seguimiento en el presupuesto de la capacitación.

**Puntos importantes a tener en cuenta al evaluar Capacitación en Género**

**a) Preguntas iniciales de evaluación:**

- ¿Por qué necesitamos una evaluación?
- ¿Cuáles son las preguntas clave de la evaluación?
- ¿Cuál debe ser el alcance de la evaluación?
- ¿Cuál es el plazo de tiempo de realización de la evaluación?
- ¿Cómo y cuándo se usarán los resultados de la evaluación?

**b) Metodología de la evaluación:**

- La formulación de los objetivos y resultados esperados y la creación de indicadores que los midan y/o describan son de esencial importancia.
- La medida y/o descripción del punto de partida del proyecto/capacitación también son fundamentales para evaluar la calidad de la capacitación y su impacto real en las cuestiones de género y el fortalecimiento de capacidades.

**c) Resultados de evaluación:**

- Difusión de los resultados y conclusiones de la evaluación a otras organizaciones.
- Uso de lecciones aprendidas sobre las capacitaciones de género -tanto si incluyen buenos resultados e impactos como obstáculos y problemas.

- Desarrollar una evaluación continua para conocer los verdaderos impactos de la capacitación en género que sólo pueden ser juzgados mediante el seguimiento de los/as participantes a lo largo del tiempo para ver si y cómo su comportamiento ha cambiado, y para evaluar los resultados de la capacitación in situ en términos del aumento de la efectividad de la actividad programática.

- Usar programas de software de calidad que midan los cambios en la vida de los/as participantes y el impacto general de la capacitación en los/as participantes en diversas áreas: conocimiento, destrezas, actitudes, redes de contacto, impacto en la vida política, visibilidad en los medios de comunicación, entre otras.
- Se mencionó una metodología de seguimiento que podría ser usada tanto durante como después de la capacitación. Aunque usada originalmente en procesos de capacitación de profesores, también podría aplicarse a otras formas de la capacitación en género. Incluye observación de la práctica y las reuniones de seguimiento para discutir lo ocurrido durante la práctica observada, sin que el/la capacitador/a pueda realizar críticas sobre las sesiones. Ocasionalmente, se incluyeron visitas de colegas.

"Mi experiencia es que se hace poco en el área del monitoreo y evaluación en parte porque la capacitación en género no es considerada como parte de un programa más amplio y porque la evaluación".  
Testimonio de Canadá

### Desafíos de la Evaluación y el Monitoreo

Los participantes del Diálogo Virtual señalaron los siguientes desafíos en el monitoreo y evaluación de la capacitación en género:

- La evaluación es una destreza que en general no se comprende.
- La evaluación de los verdaderos impactos del conocimiento en la transformación de acciones de equidad de género concretas representa todavía un gran desafío.
- La medición del impacto de la capacitación en género en el largo plazo es una tarea compleja.
- La disponibilidad de diagnósticos y líneas de base es necesaria para que la evaluación sea adecuada.

- El abordaje de la capacitación en la planificación y el común financiamiento a corto plazo disponible para capacitaciones pueden representar obstáculos para un monitoreo y evaluación efectivos.

"Mi experiencia en el desarrollo y la capacitación organizativa en varios sectores me ha enseñado que en cualquier tipo de evaluación es crucial asegurar que guíe nuestras acciones desde el primer momento".  
Testimonio de EE.UU

### 2.3 Comunidad de Práctica

#### ¿Qué es una Comunidad de Práctica?

Los/as participantes identificaron el potencial de la CoP como:

- Un equipo de profesionales mutuamente comprometido/as con la capacitación en género.
  - Una plataforma de intercambio y asesoramiento para desarrollar capacidades y proporcionar perspectiva para el empoderamiento
  - Un espacio para clarificar los temas.
  - Una oportunidad de apoyo concreto de acuerdo a las necesidades en asuntos específicos, como metodologías sobre el monitoreo, evaluación y recursos para la recolección de datos y la investigación para monitorear los cambios.
- 
- Una oportunidad para la estandarización de principios básicos, pautas, requisitos, materiales y recursos de la capacitación en género, clarificando el uso de métodos y recursos para en la práctica.
  - Un centro de referencia de recursos materiales corroborados.
  - Una plataforma para compartir buenas prácticas.

"En términos de la comunidad de práctica, mi trabajo aquí en Liberia ha enfatizado realmente la necesidad de algo que esté acreditado de alguna manera (no necesariamente de manera formal) y que certifique/garantice un cierto estándar de capacitación, especialmente porque 'género' parece haber confundido a todos, en todos los sitios".  
Testimonio de Liberia

#### Roles que Podría Desempeñar una CoP.

- **Estandarización de la Capacitación en Género.**
  - Asistir en la estandarización de las capacitaciones de género y crear un mecanismo de acreditación.
  - Ayudar a asegurar que los requisitos básicos sean cumplidos por los/as capacitadores/as.
  
- **Portal de intercambio y difusión de herramientas, materiales y recursos.**
  - Mantener a los/as miembros de la CoP actualizados/as sobre teorías y teorías de género y metodologías de aprendizaje.
  - Organizar un centro de referencia y plataforma virtual de información y apoyo sobre capacitación en género, que incluya comentarios y recomendaciones de los/as miembros de la CoP.
  - Compilar un mapa mundial con las iniciativas actuales de la capacitación en género.
  
- **Forum de discusión.**
  - Proporcionar un espacio para compartir perspectivas, mantener a capacitadores/as al corriente sobre

"Para mí una comunidad de práctica ofrece un espacio para aclarar sobre estos temas, ofrece un paso hacia la estandarización de principios básicos, pautas y requisitos, y puede ser un lugar donde obtener ayuda o encontrar profesionales con ideas similares cuando uno necesite poner algo en su lugar. También puede actuar como un centro de recursos y un espacio para pasar conocimientos, información y mejores prácticas a la próxima generación".  
Testimonio de Liberia

discusiones actuales, tendencias e innovaciones en la capacitación en género y evitar el aislamiento de los/as capacitadores/as en género.

- Proporcionar una plataforma para establecer redes de contacto con profesionales con ideas similares y para forjar alianzas de apoyo.
  - Compilar una lista de expertos/as en capacitación según destrezas específicas y competencia lingüística.
  - Organizar sub-grupos referentes a intereses específicos que articulen temas comunes en la CoP, promuevan el debate y respondan a necesidades específicas de los/as miembros de la CoP.
  
  - Servir como cartelera de mensajes y anuncios, avisando a los/as miembros de reuniones, conferencias o becas disponibles.
  - Organizar reuniones presenciales en las que se pueden forjar relaciones personales y más cercanas que son de carácter vital para la CoP.
- **Asesoría**  
Plantear las perspectivas de género en el centro de las políticas de desarrollo, programas y capacitaciones.



■ ¿Quién Debería Formar Parte de la CoP?

Los/as participantes en el Diálogo Virtual identificaron como miembros ideales de la CoP de Capacitación en Género a mujeres y hombres a cargo de la capacitación en organizaciones de seguridad, profesionales y expertas/os de la capacitación en género, y consultores/as independientes. No limitaron el número de miembros y sugirieron que unos 100 miembros sería una cantidad adecuada.

“Cuanto más grande sea [la CoP] mejor, dado que es un área difícil. Números iguales de hombres y mujeres”.  
Testimonio de Uganda

### 3. Recomendaciones para la Capacitación en Género

#### 1. Comprender el término "Género".

- Utilizar una buena definición del concepto "género". En algunas lenguas/dialectos es muy difícil obtener la traducción exacta. En tales casos, se debe insistir en la creación de un espacio para el intercambio con el fin de lograr una comprensión adecuada del concepto. La comprensión y manejo de los conceptos y términos clave de género es fundamental para el éxito de la capacitación.
- Realice una aproximación al término "género" usando ejes transversales como raza/etnia, clase, edad o el nivel de educativo.
- El concepto de "feminismo" debería ser re-evaluado en relación a su aplicación a la capacitación en género.

#### 2. Adapte la capacitación a los/as participantes.

- Incorpore el contenido al campo de trabajo del/a participante y a su nivel de responsabilidad o contexto regional.
- Integre un breve panorama de la situación de género del país dado y desarrolle una evaluación de las necesidades antes de la capacitación. Se debe evaluar si los/as participantes han asistido a capacitaciones previamente, ya que esto podría cambiar el contenido de los materiales.
- Realice un mapa de "partidarios/as" y "oponentes" potenciales al proceso de la capacitación en género.

#### 3. Use enfoques de aprendizaje de tipo interactivo, transformativo y activo.

- Dialogue con participantes y facilitadores/as; incluya reflexiones personales, intercambio de investigaciones, producciones escritas, etc.
- Haga actividades que brinden a los/as participantes la oportunidad de poner en práctica los aprendizajes logrados en el proceso de formación.
- Proporcione oportunidades, herramientas y recursos para los procesos transformativos dentro de la capacitación.

#### 4. Seleccione recursos adecuados.

Al planificar un proceso de capacitación y seleccionar los recursos a utilizar tenga en cuenta los siguientes aspectos, entre otros.

- Documentos de contenidos adecuados a los propósitos planteados, al contexto regional y a las características de los/as participantes (especialidad profesional, intereses, edad, etc).
- Materiales y recursos que promuevan procesos interactivos y transformativos de aprendizaje.
- Tiempos y espacios adecuados para el logro de los objetivos propuestos.

#### 5. Tenga en consideración a los equipos de facilitación.

Tenga en cuenta las características de los/as participantes cuando organice el equipo de facilitadores/as. En algunos casos, los/as participantes son más receptivos a un facilitador varón. Esto es especialmente cierto en algunos temas, países o regiones donde todavía puede haber mucha resistencia a temas de género, tales como la participación activa de las mujeres en el mercado laboral, la política o las operaciones de mantenimiento de la paz.

**6. La capacitación en género debería incluir a administradores/as de alto rango.**

A menudo el público participante de la capacitación en Género está formado por personal en puestos de rango bajo de la administración y se recomendó que más personal de alto rango asistiese a las capacitaciones.

**7. Use enfoques más creativos en las capacitaciones de Género.**

Esto puede incluir técnicas creativas de resolución de problemas, arte o terapia artística. El uso del arte puede ayudar a bajar resistencias y a transformar la teoría en verdadero cambio en la práctica.

**8. Planifique el proceso de capacitación de manera adecuada.**

Después de discusiones iniciales con quienes organizan y/o contratan la capacitación y la revisión de documentos clave, debe planificarse todo el proceso. Esto incluye referencia a un calendario, definición de recursos necesarios, de un presupuesto, establecimiento de metodologías, propuestas de seguimiento, monitoreo y evaluación, entre otros.

**9. Mantenga la evaluación en el centro de la iniciativa de capacitación.**

- Presente los productos y resultados esperados al principio del proceso de capacitación. Para añadir transparencia a la capacitación cada uno de los implicados debe asegurarse de tener la misma información. También proporciona un grupo claro de objetivos y materiales que proporcionan una base sólida para orientar el diseño, el desarrollo, el monitoreo, la evaluación y el seguimiento de todo el programa.
- Establezca una línea de base desde el principio de la capacitación que proporcione información para evaluar la calidad y el impacto del proceso de capacitación.
- Defina los indicadores para medir y describir resultados e impactos durante el diseño de los procesos de capacitación.

**10. Adopte un Plan de Acción para un seguimiento adecuado y sistemático de la capacitación en género.**

Debería enfocarse en lo que los/as participantes tienen intención de hacer después de participar de a la capacitación, e incluir un programa de seguimiento y asesoría post capacitación.

## Anexo. Miembros de la Comunidad de Práctica de la Capacitación en género del UN-INSTRAW

- Aimee Therese Faye, Project Monitor & Evaluation Officer, MINUSTAH, Haiti
- Aine Ui Ghiollagain, President, FEFAF, Ireland
- Albert Yeboah Obeng, National Projects Coordinator, Foresight Generation Club, Ghana
- Anna Platonova, Project Officer, OSCE ODIHR, Poland
- Anne Elisabeth Kobaek, Programme Officer, UNDP, Syria
- Annie Michele Salla Nzie, Executive Director, Women Care (WOCAN), Cameroon
- Anu Pillay, Independant Consultant, Gender Advisor to TRC, UNIFEM, Liberia
- Anuradha Mundkur, Associate Director, Flinders University, Australia
- Arabinda Ghosh, Joint Director, Administrative Training Institute Government of West Bengal, India
- Arja Vainio-Mattila, Independent Consultant, Canada
- Azmiya Baderdeen, Independent Trainer, Sri Lanka
- Canon Joyce Nima, BAS Uganda Joint Christian Council, Uganda
- Carina van Vliet, Associate Political Affairs Office, United Nations Office for Disarmament Affairs, USA
- Carmen Baugbog, Gender Affairs Officer, United Nations Volunteer, United Nations Mission in Sudan, Philippines
- Catherine Hill, Independent Consultant, Canada
- Cecilia Lazarte, Gender Coordinator, Christian Aid, Argentina
- Christel Steinvorth, Knowledge Management, Inter-American Development Bank, USA
- Christina Gross, Military Project Manager/Women in Defence & Security Department of National Defence-Canadian Forces, Canada
- Cristina Reyna, IFOR/ Women Peacemaker Program, Netherlands
- Dana Peebles, Director, Kartini International, Canada
- Derek Oakley, GT CoP Intern, Gender Training Community of Practice Working Group, UN-INSTRAW (Grupo de trabajo de la Comunidad de Prácticas de Capacitación en Género UN-INSTRAW), Dominican Republic
- Dono Abdurazakova, Independent Consultant, Uzbekistan
- Elisabeth Hofmann, Coordinator, Réseau Genre en Action, France
- Elisabeth Lothe, SSR Team, DPKO, USA
- Elisabeth Robert, Migration and Remittances Consultant, UN-INSTRAW, Dominican Republic
- Eva Richter, UN Representative, BPW-International, USA
- Eve Sandberg, President, Strategic Research Inc., USA
- Folade Mutota, Coordinator, Women's Institute for Alternative Development, Trinidad & Tobago
- Frediane Ndikumana, Independent Trainer, CRS, Burundi
- G. Hernandez, Sinaloa State Council for Domestic Violence, Mexico
- Gabrielle Russo, Policy Coordination Officer, UN DPKO Mine Action Service, USA
- Gerald Fain, United Nations Representative, World Lesiure Organization, USA
- Gina Gallardo Rivas, Program Coordinator, IMO, Dominican Republic
- Guadalupe Hernández Guerrero, Consejo Estatal para Prevenir y Atender la Violencia Intrafamiliar, Mexico
- Haslinah Yacob, Independent Trainer, Malaysia
- Hilary Anderson, Information Officer, UN-INSTRAW; Gender Training Community of Practice Working Group (Grupo de trabajo de la Comunidad de Prácticas de Capacitación en Género UN-INSTRAW), Dominican Republic
- Isaac Aggrey, Founder / Chairperson, Women Business Center, South Africa

- Ina Curic, Capacity Building Consultant, UN-INSTRAW; Gender Training Community of Practice Working Group (Grupo de trabajo de la Comunidad de Prácticas de Capacitación en Género UN-INSTRAW), Dominican Republic
- Jacqueline J. Burgess, President, Millennium Sistahs Trinidad and Tobago, Trinidad and Tobago
- Janey Lawry-White, Monitoring & Evaluation Specialist, UNDP/BCPR, USA
- Jason Laker, Associate VP & Dean of Student Affairs, Assistant Professor of Women's Studies, Queen's University at Kingston, Canada
- Jatinder Kaur, Counsellor/Social Scientist, Crime Against Women Cell Sangrur (Punjab), India
- Jeanette Gurung, Executive Director, WOCAN, USA
- Jennifer Elle Lewis, GT CoP Intern, UN-INSTRAW; Gender Training Community of Practice Working Group, Dominican Republic
- John Mutamba, Gender Specialist, UNIFEM, Rwanda
- Julie Filteau, Sergent-Déetective Principal, Service de Police de Lévis, Cape Verde
- Juliet Hunt, Independent Consultant & Trainer, Australia
- Kate McInturff, Coordinator, Gender and Peacebuilding Working Group, Peacebuild, Canada
- Khamisa Mohamed Rajab, Program Assistant, UNICEF, Sudan
- Koh Miyaoi, Regional Gender Policy Advisor, UNDP, Sri Lanka
- Komila Rakhimova, Gender Specialist, UNDP, Uzbekistan
- Kristin Valasek, Gender & SSR Project Coordinator, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, Switzerland
- Kristine St-Pierre, Research Analyst, Pearson Peacekeeping Centre, Canada
- Laura Hildebrandt, Knowledge Network Facilitator, Gender Team, Bureau for Development Policy, United Nations Development Programme HQ. UN-INSTRAW Gender Training Community of Practice Working Group (Grupo de trabajo de la Comunidad de Prácticas de Capacitación en Género UN-INSTRAW).
- Leah Freij, Senior Gender Advisor, IntraHealth, USA
- Lola Marisol Valladares Tayupanta, UNIFEM, Andean Region
- Lynda Dechief, Violence & Women's Health Consultant, Provincial Woman Abuse Response Program, Canada
- Marcela Bordenave, UMA, Argentina
- Margaret Capelazo, Gender Specialist, CHF, Canada
- Maria Jose Moreno Ruiz, Senior Gender Advisor, GTZ, Morocco
- Maria Luz Aquilante, UNIFEM, Mexico
- Marie Sicut, Social Affairs Officer, UN Economic & Social Commission, Thailand
- Marie-Katherine Walker, Gender Specialist, Oxfam, Canada
- Martha Barriga, Political Participation, UN INSTRAW, Dominican Republic
- Meena Sharma, Youth Coordinator, Search for Common Ground Nepal, Nepal
- Meron Genene, Independent Consultant, Ethiopia
- Mohamamd Ismail, Chairperson, RISE, Pakistan
- Monica Larrison, Gender Advisor, EUFOR TChad/RCA
- Mubarak Mabuya, Principal Gender Officer, Ministry of Gender Labour and Social Development, Uganda
- MwtChenziRa Kahina, Revolutionary Ancestral Wombmyn & Per Ankh Institute, Virgin Islands, USA
- Nadia Batool, Training Specialist-PLSP USAID, Pakistan
- Nadia S.K Al Alawi, Bahrain Women Association, Bahrain
- Naomi Hansen, Development Officer, International Indigenous Women's Forum, USA
- Naryan Vitthal Solanke, President, Universal Versatile Society of India, India

- Nestorine Campaore Sangare, Executive Director, Centre for Research & Intervention in Gender & Development, Burkina Faso
- Nicola Popovic, Gender, Peace & Security Programme Officer, UN-INSTRAW, Dominican Republic
- Nobubele Christabel Mbekela, Section Head: ETD Systems, Skills, Developmen & QM, South African Police Service, South Africa
- Noreen Khan, Gender Specialist. Gender and Rights Unit, Division of Policy & Practice, UNICEF HQ. UN-INSTRAW Gender Training Community of Practice Working Group (Grupo de trabajo de la Comunidad de Prácticas de Capacitación en Género UN-INSTRAW).
- Nzungi Ngwele, Programme Manager, Women's Research & Development Institute, Kenya
- Odette McCarthy, Program Officer, Centre d'études de Coopération Internationale (CECI), Canada
- P.Ramesh Babu, Project Director, Gayatri Rural Educational Society, India
- Patricia Keays, Independent Consultant, Canada. UN-INSTRAW Gender Training Community of Practice Working Group (Grupo de trabajo de la Comunidad de Prácticas de Capacitación en Género UN-INSTRAW)
- Paula Beltgens, Independent Consultant, Canada
- Ramavarma Regunathan Thamburan, Chief, Conduct and Discipline Unit, United Nations Integrated Mission, Timor Leste
- Ramesh Kumar Sharma, Regional Manager, Rural Water Supply & Sanitation Fund, Development Board, Nepal
- Rinzi Pem, Gender Focal Person, UNDP, Bhutan
- Robyn Baron, Program Officer, Humanitarian Unit, Oxfam, Canada
- Rocio Lucero Quiroga, Academic Coordinator, Centro de Estudios de Género, INTEC, Dominican Republic
- Rose Gawaya, Regional Training Director, OXFAM GB, South Africa
- Sahar Shawa, Programme Analyst, UNDP, Kuwait
- Samantha Willan, Independent Consultant, South Africa
- Sara Benitez, Deputy Women's Advocate, Women's Advocate Office, Puerto Rico, USA
- Selma Schwee, Gender Training and Research Officer, MONUC, Democratic Republic of Congo
- Shazia Razzaque, Associate Judicial Monitoring Officer, ONUCI, Côte d'Ivoire
- Shelisa Howard-Martinez, Independent Consultant & Trainer, USA
- Shelley Ross, Secretary General, Medical Women's International Association
- Stella Makanya, Gender Advisor, UN Assistance Mission, Afghanistan
- Stephanie Chaban, Research & Training Coordinator, Palestinian Women's Research & Documentation Center, Palestinian Territories
- Stephanie Garret, Executive Director, Women's Resource Centre, University of Calgary, Canada
- Steven Botkin, Executive Director, Men's Resources International, USA
- Susan Loo, Independent Consultant, Malaysia
- Susana Climent, Technical Assistant Administrative Unit, European Social Fund, Spanish Ministry of Labour & Migration, Spain
- Tatiana Markina, Knowledge Management/Capacity Development Specialist, UNIFEM
- Toiko Kleppe, Advisor Analysis & Assessment Unit, Fokus, Norway
- Tracy Vaughan Gough, Gender Mainstreaming Consultant, UNICEF, Kenya
- Tzovig Ramian, Independent Consultant, Women's Humanitarian Organization & CRTDA, Lebanon
- Violet Barasa, Intern, Kenya Human Rights Comission, Kenya
- Willis Okumu, Independent Trainer, Kenya
- Wilma Rojas, Project Coordinator, Up Center for Studies Foundation Inc, Philippines

- Ximena Jimenez, CECOPAC, Chile
- Yolanda Ealdama, The Philippines
- Yolanda Iriarte, Gender Equality Monitoring Officer, UNIFEM, Palestinian Territories
- Zahid Mengal, Executive Director, Azat Foundation, Pakistan
- Zakia Shefayee, Policy Researcher, UNIFEM, Afghanistan

Nota: Esta lista es una representación de los/as miembros GT de la CoP en el momento del diálogo virtual, y no refleja la totalidad de los actuales miembros GT de la CoP.

**Facilitadoras:**

**Cindy Hanson**, Consultora Independiente, Canadá. Grupo de Trabajo de la Comunidad de Práctica para la Capacitación en género del UN-INSTRAW

**Beth Woroniuk**, Consultora Independiente, Canadá. Grupo de Trabajo de la Comunidad de Práctica para la Capacitación en género del UN-INSTRAW.

**Moderadora:**

**Alicia Ziffer**, Coordinadora, Comunidad de Práctica para la Capacitación en género, UN-INSTRAW.