

## Virtual Dialogue: Training for Gender Equality and Beijing +20 13<sup>th</sup> – 31<sup>st</sup> October 2014 Summary

### BACKGROUND

Virtual Dialogues are online discussions aimed at promoting debate, exchange of good practices, ideas, and information on different topics related to Training for Gender Equality that respond to the interests, needs and motivations of [UN Women Community of Practice in Training for Gender Equality](#) (CoP).

The overarching objective of the Virtual Dialogue is to identify the main lessons learned in training for gender equality since Beijing in 1995, and to develop an agenda for moving forward. The key issues and objectives were set out in the [Concept Note](#), which was widely circulated before the Virtual Dialogue.

### WHAT ARE THE FOUNDATIONS OF TRAINING FOR GENDER EQUALITY IN THE BEIJING PFA?

Key points:

- In the [Beijing Platform for Action](#) (PFA) training was conceived as a dynamic tool to be used in different ways in different scenarios
- A range of types of training can be identified, including ‘gender-sensitive training’, ‘staff training in designing and analysing data from a gender perspective’, ‘training and advisory assistance to government agencies in order to integrate a gender perspective in their policies and programmes’, along with skills training for women and gender-sensitive training in different critical areas of concern
- In each of the 12 critical areas of action, training activities are always embedded in a broader programme of gender equality activities and programmes and never seen in isolation
- It is not always easy to identify what kinds outcomes and impact of such training were envisaged

### WHAT HAVE WE LEARNED ABOUT TRAINING FOR GENDER EQUALITY SINCE BEIJING?

Key points:

- We have learned about the scope and limits training - what different kinds of training can and cannot achieve
- We have realised the fundamental importance of evaluation in order to measure what was learned and the impact of this in terms of gender equality

- The changes since Beijing have been primarily in delivery rather than content of training, with much more focus on interactive sessions and participatory learning methodologies
- Technological changes have had a substantive impact on training for gender equality through the development of online training tools and methodologies. This means that we have new tools to achieve the goals set out in the PFA

#### HOW CAN WE PROMOTE A TRANSFORMATIVE AGENDA FOR TRAINING FOR GENDER EQUALITY?

Key points:

- Challenges remain in linking training to end impacts. In particular, where training is used as a quick-fix solution it is often divorced from transformative potential envisaged in the PFA.
- We need to continue to develop methodologies and instruments for the evaluation of training for gender equality in order to measure the impact in terms of transformation of gendered power relations
- Other pedagogical methodologies such as 'collective learning processes' are one example of how training can be used to build solidarity among members and connect with other social justice movements

#### QUESTIONS FOR FURTHER DISCUSSION

- How important is training as part of the overall gender equality project/agenda?
- To what extent do the changes in training delivery such as online tools contribute to the overall goals and objectives of the PFA?
- What should be the priorities for training in the +20 agenda and beyond?

## Diálogo Virtual: Capacitación para la Igualdad de Género y Beijing +20 13 al 31 de octubre de 2014 Resumen

### ANTECEDENTES

Los Diálogos Virtuales son discusiones en línea orientadas a promover el debate, el intercambio de buenas prácticas, ideas e información sobre diferentes temas relacionados con la Capacitación para la Igualdad de Género, y responden a los intereses, necesidades y motivaciones de la [Comunidad de Práctica de ONU Mujeres en Capacitación para la Igualdad de Género](#) (CoP).

El objetivo general del Diálogo Virtual es identificar las principales lecciones aprendidas con la capacitación para la igualdad de género desde Beijing in 1995, y desarrollar una agenda para continuar hacia adelante. Los temas y objetivos principales se expusieron en la [Nota Conceptual](#), la cual fue ampliamente difundida antes del Diálogo Virtual.

### ¿CUÁLES SON LOS FUNDAMENTOS DE LA CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA BPfA?

Puntos clave:

- En la [Plataforma de Acción de Beijing](#) (BPfA) la capacitación fue concebida como una herramienta dinámica para ser usada en diferentes escenarios
- Se puede identificar una variedad de capacitación, que incluye "capacitación sensible al género", "capacitación del personal en diseño y análisis de datos con perspectiva de género", "capacitación y asesoramiento a agencias gubernamentales con el fin de incorporar una perspectiva de género en sus políticas y programas", junto con formación ocupacional para mujeres y capacitación sensible al género en diferentes áreas de especial preocupación
- En cada una de las 12 áreas especiales de acción, las actividades de capacitación siempre son parte de un programa más amplio de actividades de igualdad de género y nunca se ven aisladas
- No siempre resulta fácil identificar qué tipos de resultados e impactos se previeron para tal capacitación

### ¿QUÉ HEMOS APRENDIDO SOBRE LA CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DESDE BEIJING?

Puntos clave:

- Hemos aprendido acerca del alcance y las limitaciones de la capacitación - cuáles son los diferentes tipos de capacitación que podemos lograr y cuáles no

- Hemos descubierto la importancia fundamental de la evaluación para medir lo aprendido y el impacto que tiene en términos de igualdad de género
- Los cambios ocurridos desde Beijing han sido principalmente en la implementación y no en el contenido de la capacitación, con más atención en las sesiones interactivas y los métodos de capacitación participativa
- Los cambios tecnológicos han tenido un impacto sustancial en la capacitación para la igualdad de género con el desarrollo de herramientas y metodologías de capacitación en línea. Esto significa que tenemos nuevas herramientas para lograr las metas fijadas en la BPFA

### ¿CÓMO PODEMOS PROMOVER UNA AGENDA TRANSFORMADORA DE CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO?

Puntos clave:

- Aún persisten desafíos para vincular la capacitación con los impactos finales. En especial, cuando se usa la capacitación como una solución rápida suele estar divorciada del poder transformador previsto en la BPFA.
- Necesitamos continuar desarrollando metodologías e instrumentos para la evaluación de la capacitación para la igualdad de género, con el fin de medir el impacto en términos de la transformación de las relaciones de género y poder
- Otros métodos pedagógicos tales como los "procesos de aprendizaje colectivo" constituyen un ejemplo de cómo se puede usar la capacitación para generar solidaridad entre miembros y conectar con otros movimientos de justicia social

### PREGUNTAS PARA CONTINUAR EL DEBATE

- ¿Cuál es la importancia de la capacitación dentro del proyecto o agenda general de igualdad de género?
- ¿En qué medida los cambios en la implementación de la capacitación, tales como las herramientas en línea, han contribuido al logro de las metas y objetivos generales de la BPFA?
- ¿Cuáles deben ser las prioridades de capacitación en la agenda +20 y después?

## Dialogue Virtuel: La formation pour l'égalité des sexes et Beijing +20

13 - 31 octobre 2014

### Résumé

#### INTRODUCTION

Les dialogues virtuels sont des débats en ligne qui visent à encourager le débat, le dialogue, les échanges de bonnes pratiques, d'idées et d'informations sur diverses questions ayant trait à la formation pour l'égalité des sexes et qui répondent aux intérêts, aux besoins et aux motivations de la [Communauté de pratique](#) sur la Formation pour l'Égalité des Sexes d'ONU Femmes.

L'objectif général de ce dialogue virtuel était d'identifier les principales leçons apprises sur la formation pour l'égalité des sexes depuis Beijing en 1995, et de développer un agenda pour aller plus loin. Les thèmes principaux et les objectifs sont présentés dans la [note conceptuelle](#), qui a été distribuée largement avant le dialogue virtuel.

#### QUELS SONT LES FONDEMENTS DE LA FORMATION POUR L'EGALITE DES SEXES DANS LE PROGRAMME D'ACTION DE BEIJING?

Idées clés :

- Dans la Plateforme d'action de Beijing, la formation est conçue comme un outil dynamique qui peut être utilisé de différentes façons et dans différents scénarios
- Un ensemble de types de formations peut être identifié, y compris la « formation sensible au genre », « la formation du personnel pour concevoir et analyser les informations avec une perspective de genre », « la formation et assistance technique aux agences gouvernementales dans le but d'intégrer la perspective de genre dans les politiques publiques et les programmes », ainsi que des formations techniques pour les femmes et des formations sensibles au genre sur différents thèmes d'intérêt.
- Dans les 12 domaines d'action, les activités de formation sont toujours intégrées dans un programme plus large d'activités sur l'égalité des sexes et ne sont jamais vues de façon isolée
- Il n'est pas toujours facile d'identifier les types de résultats et d'impact qui ont été envisagés pour ces formations

## QUELS ENSEIGNEMENTS AVONS-NOUS TIRE DE LA FORMATION POUR L'EGALITE DES SEXES DEPUIS BEIJING?

Idées clés:

- Nous avons augmenté nos connaissances sur la portée et les limites des formations
- Nous nous sommes rendu compte de l'importance de l'évaluation pour mesurer ce qui a été appris et l'impact de la formation en termes d'égalité des sexes
- Les changements depuis Beijing ont d'abord concerné la mise en œuvre, plutôt que le contenu des formations, avec un accent beaucoup plus prononcé sur les sessions interactives et les méthodologies participatives.
- Les changements technologiques ont eu un impact considérable sur la formation pour l'égalité des sexes avec le développement d'outils et de méthodologies. Cela signifie que nous avons de nouveaux outils pour atteindre les objectifs fixés dans la Plateforme d'action de Beijing.

## COMMENT PROMOUVOIR UN PROGRAMME TRANSFORMATEUR DE FORMATION POUR L'EGALITE DES SEXES A BEIJING+20 ET AU-DELA?

Idées clés :

- Il est encore difficile de faire le lien entre la formation et ses impacts. En particulier, quand la formation est conçue comme une solution rapide, elle s'éloigne de son potentiel transformatif envisagé dans la Plateforme d'Action de Beijing.
- Nous avons besoin de continuer à développer des méthodologies et des instruments pour l'évaluation des formations pour l'égalité des sexes dans le but de mesurer leur impact en termes de transformation des relations de pouvoir genrées.
- D'autres méthodologies pédagogiques telles que les « processus de formation collectifs » sont un exemple de comment la formation peut être utilisée pour créer des solidarités entre membres et établir des connections avec d'autres mouvements pour la justice sociale.

## QUESTIONS POUR DE FUTURES DISCUSSIONS

- Quelle est l'importance de la formation dans l'ensemble des projets et dans l'agenda pour l'égalité des sexes?
- Dans quelle mesure les changements dans la manière de mettre en œuvre les formations telles que les outils en ligne contribuent-ils aux objectifs de la plateforme d'action de Beijing?
- Quelles devraient être les priorités de la formation dans l'agenda +20 et au-delà?