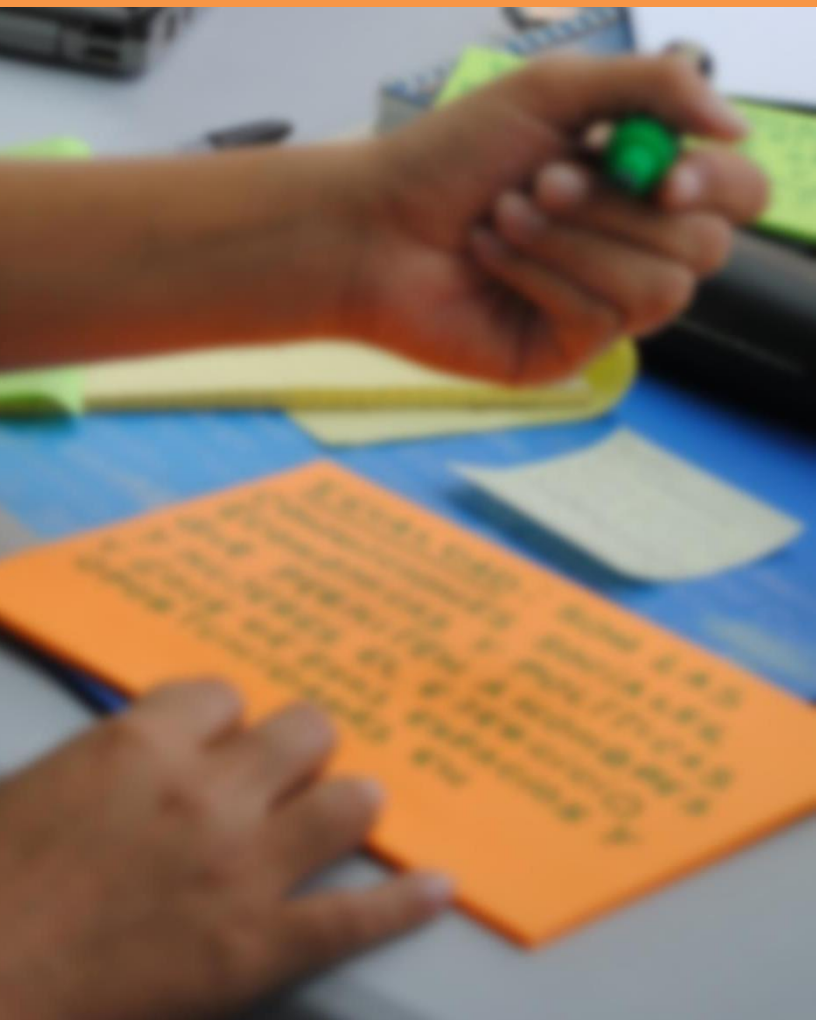




Comunidad de Práctica Capacitación para la Igualdad de Género

Diálogo Virtual: Conocimiento sobre Capacitación para la Igualdad de Género
3 al 21 de febrero de 2014



Nota conceptual

INTRODUCCIÓN

Los Diálogos Virtuales son discusiones en línea diseñadas para estimular el debate, el intercambio de buenas prácticas, ideas e información sobre diferentes temas que respondan a los intereses, necesidades y motivaciones de la [Comunidad de Práctica de ONU Mujeres respecto a la Capacitación para la Igualdad de Género](#) (CoP por sus siglas en inglés). La CoP ofrece a especialistas y profesionales en género un foro abierto para la articulación y el debate, así como un centro de información y recursos sobre Capacitación para la Igualdad de Género.¹

Este Diálogo Virtual se basa en las prioridades identificadas en la reunión del Grupo de Expertos en setiembre de 2013 para abordar la temática del conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género. Además de evaluar la disponibilidad de tal conocimiento, analizará en qué medida estará disponible para profesionales y qué posibilidades tendrán de compartir y publicar sus propias experiencias prácticas. Las personas que participan en este Diálogo Virtual también explorará qué se necesita para establecer vínculos más fuertes y disminuir la brecha entre la academia y quienes capacitan. El objetivo general es comprender en más profundidad las teorías y aplicaciones de la producción, generación y transferencia de conocimiento para el cambio social con el fin de mejorar la calidad de la capacitación para la igualdad de género.

En el transcurso del Diálogo Virtual, especialistas, investigadores/as, profesionales y otras partes interesadas se reunirán para debatir sobre la temática del Conocimiento en Capacitación de Género. Las discusiones serán recopiladas en un informe del Centro de Capacitación y estarán disponibles para la CoP. También se difundirán con el fin de asegurar el máximo alcance de los principales debates sobre este tema.

ACERCA DE ESTE DIÁLOGO VIRTUAL

En los últimos años ha crecido el interés en la capacitación y el desarrollo de capacidades en igualdad de género como área de investigación académica. Esto tiene sus bases en una larga tradición de investigación de especialistas en género de instituciones internacionales, especialmente en la dimensión de desarrollo internacional.² Además, dicha investigación se apoya en el caudal de análisis crítico de la transversalización de género que explora los éxitos y las fallas de este paradigma.³ Sin embargo, la

¹ La Capacitación para la Igualdad de Género es un proceso transformador orientado a aportar conocimientos, técnicas y competencias de desarrollo, y cambios de actitudes y conductas. Se trata de un proceso continuo y a largo plazo que requiere de la voluntad política y el compromiso de todas las partes involucradas (tanto de quienes toman las decisiones como de quienes se capacitan) con el objetivo de crear una sociedad sensible, competente y con equidad de género.

² Véase por ejemplo, Prügl, E. & Lustgarten, A. (2006). *Mainstreaming Gender in International Organizations*. En J.S. Jaquette J & G. Summerfield (Eds.), *Women and Gender Equity in Development Theory and Practice: Institutions, Resources and Mobilization*. Durham, NC: Duke University Press; Cornwall, A., Harrison, E. y Whitehead, A. (eds.) (2007) *Feminisms in Development: contradictions, contestations and challenges*, Londres: Zed Books; Caglar, G., Prügl, E. y Zwingel, S. (eds.) (2013) *Feminist Strategies in International Governance*, Abingdon: Routledge.

³ Hafner-Burton, E.M. y M.A. Pollack. 2002. 'Mainstreaming gender in global governance', *European Journal of International Relations* 8 (3): 339-373; Walby, S. 2005. 'Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice', *Social Politics* 12 (3): 321-343

investigación específica de la capacitación para la igualdad de género aún es escasa y, con unas excepciones, hay poca investigación publicada en esta área incipiente. Las iniciativas que se valen de la investigación de la capacitación para la igualdad de género incluyen la Conferencia OPERA (Madrid, 2011) y paneles en la Conferencia Europea sobre Política y Género (Barcelona, 2013).⁴ Sin embargo, hasta la fecha, tales actividades han sido más esporádicas que sistemáticas, y actualmente no existen canales formales para generar conocimiento de capacitación para la igualdad de género. Además, la investigación no siempre está a disposición del público en un formato amigable.

Al mismo tiempo, y en concordancia con los principios rectores de la Comunidad de Práctica del Centro de Capacitación de ONU Mujeres, la capacitación para la igualdad de género debe ser constantemente mejorada con el fin de contribuir a los cambios transformadores de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. En este sentido, un elemento fundamental consiste en estar al día con los últimos conocimientos e investigaciones sobre capacitación. Esto requiere que las/los profesionales dediquen tiempo para reflexionar sobre su trabajo. También surgen interrogantes sobre la producción y difusión de la investigación, ya que los requisitos para publicar investigaciones en formatos académicos no son necesariamente la forma más eficaz de compartir el conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género.

Así, parece que hubiera una brecha entre el sector de la academia que lleva a cabo investigación sobre capacitación para la igualdad de género y transformación social, y las/los profesionales. Este Diálogo Virtual pretende identificar la naturaleza y las causas de dicha brecha y trabajar en forma conjunta para promover el intercambio de conocimiento y desarrollar canales de comunicación más eficaces.

OBJETIVOS

El objetivo general del Diálogo Virtual es lograr comprender con mayor claridad la capacitación para la igualdad de género, en términos epistemológicos, pedagógicos y cognitivos, como parte del mejoramiento continuo de la calidad de la capacitación para la igualdad de género.

También hay tres objetivos específicos:

1. Identificar oportunidades actuales para la producción y difusión de conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género
2. Evaluar los desafíos de la producción y difusión del conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género
3. Desarrollar propuestas concretas para establecer canales eficaces de producción y difusión del conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género

⁴ http://www.quing.eu/files/opera/conference_programme_final.pdf; <http://www.ecpg-barcelona.com/gender-mainstreaming-and-gender-expertise-end-feminisms-1>; <http://www.ecpg-barcelona.com/gender-mainstreaming-and-gender-expertise-end-feminisms-2>.

PÚBLICO

Este diálogo virtual está abierto a la Comunidad de Práctica de Capacitación para la igualdad de género:


- Personal de ONU Mujeres y del Sistema de la ONU
- Gobiernos
- Especialistas y profesionales de Capacitación para la igualdad de género
- Academia e instituciones de investigación
- Aliados de la sociedad civil, especialmente organizaciones de mujeres y quienes trabajen en Capacitación para la igualdad de género.

Dada la naturaleza de este Diálogo, alentamos la participación de académicos y académicas que realicen investigación sobre capacitación en género, y profesionales con interés en la investigación. También invitamos a participar a profesionales sin experiencia en investigación.

PAUTAS PARA EL DIÁLOGO VIRTUAL

El Diálogo Virtual permanecerá abierto desde el lunes 3 de febrero hasta el viernes 21 de febrero. La moderación de los foros estará a cargo de [Lucy Ferguson, consultora de la CoP](#), quien proporcionará preguntas orientativas y moderará la discusión con el propósito de lograr un intercambio dinámico y productivo. Cada semana se tratará un tema general, con un conjunto de preguntas que figura en el cuadro que sigue. Cada semana la moderadora hará un resumen de las discusiones. Para alentar la máxima participación y acomodarse a los diferentes horarios de trabajo, el foro permanecerá abierto las tres semanas.

<u>Semana 1</u> – Oportunidades de producción y difusión del conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género	<u>Semana 2</u> – Desafíos para generar y difundir el conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género
<ul style="list-style-type: none">• <i>¿Cómo se genera el conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género?</i>• <i>¿Quién genera el conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género?</i> <i>¿Con quién y para quién se genera dicho conocimiento?</i>• <i>¿Qué tipos de conocimiento hay sobre capacitación para la igualdad de género?</i>• <i>¿Cómo se comunica y difunde este conocimiento?</i>• <i>¿Cómo acceden al conocimiento y lo aplican los/las profesionales?</i>• <i>¿Qué utilidad tiene dicha investigación</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>¿Existe tensión entre la producción de conocimiento académico y el conocimiento generado con la práctica de la capacitación?</i>• <i>¿Las/los profesionales cuentan con oportunidades de obtener resultados con su experiencia práctica?</i>• <i>¿Cómo se podrían desarrollar las experiencias de los/las profesionales desde el punto de vista de la investigación?</i>• <i>¿Hay obstáculos externos que impidan compartir la investigación</i>

<p><i>para las/los profesionales?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>¿Qué oportunidades y actividades hay actualmente para compartir el conocimiento?</i> 	<p><i>académica con las/los profesionales?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>¿Los/las profesionales aprovechan al máximo la investigación académica?</i> • <i>¿Cómo incide el mejoramiento del conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género en el proceso de capacitación?</i>
<p><u>Semana 3</u> – Establecer canales eficaces para la producción y difusión de conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>¿Cómo se pueden utilizar en la práctica las teorías y la investigación de la capacitación para la igualdad de género?</i> • <i>¿Qué tipo de metodologías son más eficaces para generar conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género?</i> • <i>¿Qué tipo de resultados de investigación son mejores para generar conocimiento sobre capacitación para la igualdad de género?</i> • <i>¿Qué más se puede hacer para ayudar a las/los profesionales a publicar su conocimiento?</i> • <i>¿Qué tipo de mecanismos facilitarían un mayor intercambio de conocimiento sobre capacitación y desarrollo de capacidades?</i> • <i>¿Qué apoyo se necesita para poner en práctica estas ideas?</i> 	

Si aún no lo ha hecho, para participar en el Diálogo Virtual debe registrarse en la CoP del Centro de Capacitación de ONU Mujeres [aquí](#). El foro estará abierto a partir del lunes 3 de febrero [aquí](#).

RESULTADOS DEL DIÁLOGO VIRTUAL

Una vez finalizado el Diálogo Virtual, se elaborará un informe con los principales debates y conclusiones. Para su validación y amplia difusión dentro y fuera de la CoP, se compartirá con quienes hayan participado. Este Diálogo Virtual constituye un primer paso para el desarrollo de un marco perfeccionado que contribuya a mejorar la capacitación para la igualdad de género que imparte el Centro de Capacitación de ONU Mujeres.