

## Virtual Dialogue: Transformation through Training for Gender Equality

### 16<sup>th</sup> June – 4<sup>th</sup> July 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 overall objective of this Virtual Dialogue was to work collectively towards the development of a theory of transformation through training for gender equality in order to make the practice of training for gender equality more effective and, ultimately, transformative. The key issues and objectives were set out in the [Concept Note](#), which was widely circulated before the Virtual Dialogue.

#### WHAT DO WE WANT TO TRANSFORM THROUGH TRAINING FOR GENDER EQUALITY?

Key points:

- The need to transform perspectives about gender roles and stereotypes
- The importance of a strong gender approach that involves men as well as women
- The role of addressing structural issues in processes of transformation

#### HOW CAN WE TRANSFORM THROUGH TRAINING FOR GENDER EQUALITY?

Key points:

- Transformation begins with individuals who then promote change in their organisations
- Training is only a 'piece of the puzzle' along with many other strategies
- Participatory and interactive training methodologies are most appropriate for transformative training outcomes

Specific suggestions from practice:

- Challenging privileges and status quo by continuously examining the privileges that one enjoys that may cost others. This involves individuals stepping outside their 'comfort zones' in order to allow space for change and transformation
- Adopting a critical attitude towards knowledge – challenging who produces it, with whom, by whom, for whom, and whose interests it serves

- Acknowledging that transformation is not just learning new behaviour but letting go of old patterns. It requires a focus on the 'distribution of loss' which explores the costs and benefits of forming new gender roles and identities

#### HOW WILL WE KNOW IF/WHEN TRANSFORMATION HAS OCCURRED?

Key points:

- Training needs to provide opportunities for follow up and support to trainees so that they can lead change processes in their organisations
- A systematic approach to evaluating transformation requires placing the training intervention in a broader context; looking at other intervening factors that influence social change towards gender equality; and identifying the contribution of the training or intervention
- It is useful to make the most of data that comes from participants themselves, as well as from the facilitators and programme managers. This approach allows for a comparison of how a specific training complies with the general and specific learning objectives.

#### QUESTIONS FOR FURTHER DISCUSSION

- How do resistances that arise during training for gender equality promote or block transformation?
- What kinds of actions are most likely to ensure that transformative learning leads to sustained processes of transformation?
- What kinds of monitoring or measuring transformation are most informative? How could such tools be improved?

Read the full report [here](#).

# Diálogo Virtual: Transformación a través de la Capacitación para la Igualdad de Género

## 16 de junio al 4 de julio de 2014

### Informe

#### INTRODUCCIÓN

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). La Comunidad de Práctica proporciona a especialistas en género y profesionales un foro abierto para la articulación y el debate, así como un centro de intercambio de materiales e información sobre Capacitación para la Igualdad de Género. Este fue el tercer Diálogo Virtual a cargo del [Centro de Capacitación de ONU Mujeres](#), luego del de [Evaluación](#) en julio de 2013, y el de [Conocimiento](#) en febrero de 2014. Se llevó a cabo durante tres semanas, utilizando el [Foro de la CoP](#) para intercambiar conocimientos y experiencias entre profesionales pertinentes y especialistas en capacitación para la igualdad de género. Cada semana las discusiones se concentraron en un conjunto diferente de preguntas temáticas y fueron moderadas por [Lucy Ferguson, Moderadora de la CoP](#).

#### ¿Qué es la Capacitación para la Igualdad de Género?

Es un proceso transformador de aprendizaje continuo orientado a aportar conocimientos, técnicas y herramientas para mejorar las habilidades y promover actitudes y conductas con el objetivo de crear una sociedad sensible y competente que respete los derechos humanos de las mujeres y los hombres.

El objetivo general de este Diálogo Virtual fue desarrollar colectivamente una teoría de transformación a través de la capacitación para la igualdad de género, con el fin de que esta capacitación sea más eficaz y, en última instancia, transformadora. Los temas y objetivos principales se expusieron en la [Nota Conceptual](#), la cual fue ampliamente difundida antes del Diálogo Virtual.

Cada semana, semana la Moderadora planteó una serie de preguntas que abordaban tres temas claves: ¿Qué queremos transformar a través de la capacitación para la igualdad de género? ¿Cómo podemos transformarlo a través de la capacitación para la igualdad de género? ¿Cómo sabremos que se ha producido esa transformación? El fin de este informe es proporcionar una síntesis analítica de las discusiones y señalar el camino para investigaciones y discusiones futuras en esta área.

## ¿QUÉ QUEREMOS TRANSFORMAR A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO?

- Necesidad de transformar las percepciones sobre los roles y estereotipos de género
- Importancia de un enfoque de género firme que abarque tanto a hombres como mujeres
- Abordaje de los problemas estructurales en los procesos de transformación

Principalmente, los/las participantes debatieron sobre la necesidad de transformar las percepciones y estereotipos sobre los roles de género, la división sexual del trabajo, el acceso y control de los recursos y los derechos. Dichas perspectivas contribuyen a la desigualdad de género y se pueden abordar a través de la capacitación. Significa transformar las actitudes, creencias, conductas y prácticas de las personas así como transformar instituciones y estructuras. A partir de estos conceptos, se discutió la importancia de la imagen y estética en la perpetuación de las desigualdades de género. Se señaló el rol de los medios en la difusión de imágenes de género estereotipadas entre la juventud, y se propuso una transformación del contexto comunicativo de manera que se transmita a mujeres y niñas que el éxito y la belleza son conceptos independientes.

El segundo tema que se trató fue la importancia de abordar el *género* y no sólo a las *mujeres* en los procesos de transformación a través de la igualdad de género. A raíz de experiencias de capacitación en Pakistán, una participante sugirió que se requería de un proceso de 'desmistificación' del género. Esto requeriría entender el rol que desempeñan los hombres en tal transformación y “hacer que la alienación de las mujeres concierna a todas las personas”. Otras participantes expresaron su preocupación por el hecho de que la mayoría de las personas que participan en las conversaciones sobre igualdad de género son mujeres. Según la experiencia de una participante, casi el 95% de quienes reciben capacitación para la igualdad de género son mujeres. Debido al escaso número de participantes hombres, cuestiones tales como las nuevas masculinidades y los estereotipos no reciben la atención que merecen, y se reducen al análisis de mujeres para mujeres. La transformación requeriría de un movimiento más grande de hombres que hablen de igualdad de género y se unan a la causa.

Por último, las/los participantes establecieron la importancia de reconocer la naturaleza estructural de las desigualdades que estamos tratando de transformar. Además, estas desigualdades se basan principalmente en el género; y se entrecruzan (por ej. con el estatus socioeconómico, la nacionalidad, etc.); y están arraigadas en las prácticas y discursos sociales y económicos.

## ¿CÓMO PODEMOS TRANSFORMARLO A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO?

Puntos claves:

- La transformación comienza con personas que promueven el cambio en sus organizaciones
- La capacitación es solo una 'pieza del rompecabezas' junto con muchas otras estrategias

- Las metodologías de capacitación participativas e interactivas son las más adecuadas para obtener resultados de transformación

Aunque las desigualdades de género son de naturaleza estructural, el cambio social se puede abordar a través de la capacitación de las personas. Son las personas quienes promueven el cambio conducente a la transformación de organizaciones y, más extendidamente, de las sociedades. Una participante describió la capacitación como un puente para alcanzar el progreso social. Desde su punto de vista, los cambios en las personas son lo que produce las transformaciones. Otra sugirió que la capacitación para la igualdad de género es una transformación *en sí misma*. Es decir que al transformar la forma en la que aprendemos, adquirimos y generamos conocimiento, los/las participantes comienzan a cuestionar el mundo a su alrededor y a desafiar el status quo. Así planteada, la capacitación para la igualdad de género debe apoyar a personas e instituciones para que se transformen a través del aprendizaje, el pensamiento crítico, la concienciación y la revitalización del deseo de justicia social.

Sin embargo, la capacitación para la igualdad de género sólo puede ser eficaz como parte de una estrategia más amplia de cambio, que se ocupe de las estructuras y sistemas que perpetúan la desigualdad. La capacitación es una 'pieza del rompecabezas', junto con procesos organizacionales, incluidas leyes, políticas y mecanismos institucionales. Para tener éxito, la capacitación para la igualdad de género debe estar dirigida a cambiar una estructura o sistema específico en cada caso de capacitación. Otro punto clave es la necesidad de reconocer que la capacitación para la igualdad de género es sumamente objetada debido a que ahonda en identidades, creencias y prácticas profundamente arraigadas. Como tal, toda discusión sobre la transformación a través de la capacitación debe ocuparse de la naturaleza política de los casos en cuestión, y las implicaciones para el éxito de la capacitación.

La discusión también consideró las herramientas y métodos más eficaces para provocar la transformación a través de la capacitación para el género, concentrándose especialmente en métodos de aprendizaje participativos y prácticos. Algunas sugerencias basadas en la práctica:

- Cuestionar los privilegios y el status quo examinando continuamente los privilegios que algunas personas disfrutan en detrimento de otras. Esto implica que las personas deben dejar su 'zona de confort' y aceptar cambios y transformación.
- Adoptar una actitud crítica con respecto al conocimiento, cuestionando quién lo genera, con quién, por quién, para quién, y de quién son los intereses que atiende.
- Reconocer que la transformación no solo es adquirir nuevas conductas sino abandonar los patrones antiguos. Requiere de una concentración en la 'distribución de la pérdida' que explora los costos y beneficios de construir nuevos roles e identidades de género.

La discusión también destacó la Declaración de Madrid para los Avances en Materia de Género+ Capacitación en Teoría y Práctica ( [www.quing.eu/files/madrid\\_declaration.pdf](http://www.quing.eu/files/madrid_declaration.pdf)). La Declaración establece los siguientes puntos sobre capacitación y transformación de las desigualdades de género:

“El contenido de capacitación+ género debe contemplar el carácter estructural de las desigualdades, los mecanismos de poder que reproducen dichas desigualdades, así como los privilegios y el poder que ostentan algunos grupos, para que los prejuicios+ género y la ceguera+ género se entienda como resultado de las desigualdades que se deben eliminar.

Se debe aceptar y tratar la resistencia a la capacitación+ género como parte necesaria del proceso de cambio organizacional/institucional, social y personal.

La capacitación+ género está basada en teorías feministas y de género, y es impartida a profesionales. Las/los capacitadores deben buscar proactivamente formas de transmitir durante la capacitación, las teorías feministas y de género actualizadas.”

Además de estos puntos generales, los/las participantes compartieron experiencias específicas en materia de capacitación para la equidad de género con resultados positivos en términos de transformación:

- En la organización para el desarrollo ACDI/VOCA, las capacitaciones en género están orientadas a ayudar a quienes participen, a entender que los estereotipos/normas de género influyen la conducta de las personas, es decir, cómo eligen comportarse y cómo actúan frente a otras. Estas conductas, repetidas una y otra vez en los múltiples niveles de la sociedad, crean sistemas o estructuras que perpetúan la desigualdad de género. ACDI/VOCA encuentra que esta forma de presentación es útil para quienes implementan acciones de desarrollo.
- La capacitación de mujeres en carreras no tradicionales tales como ciencia e ingeniería puede contribuir a promover la transformación, como sucede en los Clubes de Ciencia en Perú y Women Engineers Pakistan.
- Recientemente, en una capacitación piloto del Centro de Capacitación de ONU Mujeres, se concluyó que para mostrar con éxito cómo los hombres y las mujeres reproducen las desigualdades, es fundamental tener a dos personas facilitando: una mujer y un hombre. Es especialmente difícil que los hombres visualicen cómo se pueden beneficiar de una sociedad más igualitaria. Estos temas no se pueden abordar en tres días, sino que necesitan tiempo y revisión constante.
- En la campaña HeForShe en Ecuador, se considera que la capacitación debe llevarse a cabo con ética, transparencia y credibilidad por moderadoras/es con 'habilidades blandas' y conocimiento especializado. Requiere de un 'desaprendizaje y reaprendizaje'. Además, para promover la transformación, las capacitaciones deben ser de más de 200 horas.

### ¿CÓMO SABREMOS SI HA OCURRIDO O CUÁNDO HA OCURRIDO LA TRANSFORMACIÓN?

Según se ha discutido extensamente durante el Diálogo Virtual sobre [Evaluación](#), el monitoreo y evaluación de la capacitación para la igualdad de género presenta muchos desafíos. A grandes rasgos, la capacitación necesita estar incorporada en todos los sectores de la sociedad a través de la transversalización de género, y debe ser un componente fundamental de la agenda de desarrollo post

2015. Además, la capacitación para la igualdad de género debe ofrecer oportunidades de seguimiento y apoyo a quienes capacitan, posibilitándoles liderar los cambios en sus organizaciones. Una participante señaló que el monitoreo más eficaz durante la capacitación para la igualdad de género tiende a ser durante la retroalimentación final o sesión de redondeo. Un enfoque sistemático para evaluar la transformación requiere que se ubique la capacitación/intervención en un contexto más amplio; observando otros factores que influyen en el cambio social hacia la igualdad de género; e identificar la contribución de la capacitación o intervención.

Cuando se observa la evaluación de la capacitación para la igualdad de género, es útil mantener una mente abierta sobre el significado de la transformación en diferentes contextos, y cuál es la forma más adecuada o simbólica de expresarla en diferentes contextos y situaciones. Una vez identificadas las expresiones más importantes de la transformación social y la dinámica de poder, podemos convertirlas en indicadores e interpretarlas más adecuadamente en combinación con herramientas de evaluación convencionales.

Algunas sugerencias específicas son:

- Aplicar el enfoque de eficacia del CAD OCDE que mide cómo una actividad (en este caso la capacitación) ha alcanzado su objetivo (por ej. aumentar la sensibilidad al género entre las/los participantes).
- Aprovechar al máximo la información que ofrecen las/los participantes, facilitadoras/es y gestoras/es de programa. Efectivamente, los/las participantes pueden tener en mente objetivos de aprendizaje propios que pueden coincidir o no con los desarrollados por los/las facilitadores/as. Este enfoque permite comparar cómo una capacitación específica cumple con el objetivo general y los objetivos específicos de aprendizaje.

#### PREGUNTAS PARA CONTINUAR EL DEBATE

Este Diálogo Virtual es parte de un proceso continuo de análisis y evaluación colectiva de la capacitación para la igualdad de género. Las discusiones y reflexiones aportadas contribuirán a debates más amplios en el [Centro de Capacitación de ONU Mujeres](#) y también apoyarán el trabajo analítico y la identificación de prioridades para actividades futuras. En las conclusiones del Diálogo Virtual, se ha identificado una serie de preguntas o puntos a investigar en el futuro:

- ¿Cómo promueven u obstaculizan la transformación, las resistencias que surgen durante la capacitación para la igualdad de género?
- ¿Qué tipos de acciones tienen más probabilidad de asegurar que el aprendizaje transformador inicie procesos de transformación sostenible?
- ¿Qué tipos de monitoreo o medición de la transformación son más informativos? ¿Cómo se pueden mejorar esas herramientas?

## Dialogue Virtuel: Transformation par la Formation pour l'Égalité des Sexes

16 Juin – 4 Juillet 2014

### Rapport

#### INTRODUCTION

Les dialogues virtuels sont des discussions en ligne visant à faciliter les débats, les échanges de bonnes pratiques, d'idées et d'information sur divers sujets 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. Cette Communauté de Pratique offre aux spécialistes et aux praticien-nes en matière de genre une plate-forme ouverte qui leur permet d'exprimer leurs opinions et d'en débattre, ainsi qu'un centre d'échange de matériels et d'informations sur la formation pour l'égalité des sexes. Il s'agissait du troisième dialogue virtuel animé par le [Centre de formation d'ONU Femmes](#). Il a été précédé par un dialogue sur [l'Évaluation de la Formation pour l'Égalité des Sexes](#) en juillet 2013 et sur les [Connaissances sur la Formation pour l'Égalité des Sexes](#) en février 2014. Ce troisième dialogue s'est déroulé sur une période de trois semaines à partir de la [Plate-forme de la Communauté de pratique](#) pour permettre l'échange de connaissances et d'expériences entre praticien-nes et spécialistes compétents en formation pour l'égalité des sexes. Chaque semaine a porté sur différentes questions thématiques et les débats ont été animés et guidés par [Lucy Ferguson](#), [Modératrice de la Communauté de pratique](#).

#### Qu'est-ce que la formation pour l'égalité des sexes?

Un processus d'apprentissage transformatif continu qui a pour but de pourvoir des connaissances, des techniques et des outils pour développer des compétences et faciliter les changements d'attitudes et de comportements en vue d'essayer de créer une société consciente, compétente et respectueuse des droits humains de toutes les femmes et de tous les hommes.

L'objectif global de ce dialogue virtuel a été de travailler collectivement à l'élaboration d'une théorie de la transformation à travers la formation pour l'égalité des sexes dans le but de rendre les pratiques des formations sur le genre plus efficaces, et, à terme, transformatives. Les questions et objectifs clés ont été définis dans la [Note conceptuelle](#), qui a été amplement diffusée avant l'ouverture du Dialogue virtuel.

Chaque semaine, la Modératrice a soulevé un certain nombre de questions correspondant à trois thèmes majeurs: que voulons-nous transformer à travers les formations pour l'égalité des sexes? comment pouvons-nous transformer cela à travers la formation pour l'égalité des sexes? et comment va-t-on savoir que cette transformation a eu lieu? Ce rapport a pour objectif de fournir une synthèse



analytique des débats qui ont eu lieu et des suggestions pour de futures recherches et discussions sur ce sujet.

## QUE VOULONS-NOUS TRANSFORMER?

Points clés:

- La nécessité de transformer les perspectives sur les rôles et stéréotypes sexospécifiques
- L'importance d'une approche sexospécifique forte qui fait appel aux hommes autant qu'aux femmes
- Le rôle du traitement des problèmes d'ordre structurel dans les processus de transformation

Les participants ont principalement débattu de la nécessité de transformer les perspectives et stéréotypes relatifs aux rôles de genre, de la division sexospécifique du travail, de l'accès aux ressources et aux droits et de leur gestion. Ces perspectives sexospécifiques sont l'une des principales causes de l'inégalité entre les genres et peuvent être traitées à travers la formation. Cela signifie transformer les attitudes, croyances, comportements et pratiques individuels, de même que les institutions et les structures. À partir de cela, les participants ont examiné l'importance de l'image et de l'esthétique dans la perpétuation des inégalités entre les genres. Ils ont souligné le rôle des médias dans la promotion d'images sexospécifiques stéréotypées auprès des jeunes et appelé à une transformation des moyens de communication de sorte que les filles et jeunes femmes apprennent que le succès et la beauté sont deux concepts indépendants.

Le second point clé examiné a été l'importance de la prise en compte des deux sexes, et pas seulement des femmes, dans les processus de transformation à travers la formation pour l'égalité des sexes. À partir des expériences de formation vécues au Pakistan, un-e intervenant-e a estimé qu'une démarche de «démystification des genres» s'impose. Cela impliquerait une compréhension du rôle joué par les hommes dans cette transformation et que «l'aliénation des femmes devienne l'affaire de tous». D'autres participant-e-s ont noté avec préoccupation que ce sont en très grande majorité des femmes qui participent aux débats sur l'égalité des genres, un-e intervenant-e estimant à près de 95% du total le nombre des participantes à la formation pour l'égalité des sexes. En raison du faible taux de participation masculine des questions telles que les nouvelles formes de masculinité et les stéréotypes ne reçoivent pas l'attention qu'elles méritent et en sont réduites à l'analyse des femmes pour les femmes. Le processus de transformation requiert la participation d'un plus grand nombre d'hommes dans le débat sur l'égalité des sexes et une plus forte adhésion au combat mené en ce sens.

Enfin, les participants ont souligné qu'il était important de reconnaître la nature structurelle des inégalités que nous aspirons à transformer. De plus, ces inégalités sont essentiellement sexospécifiques, intersectées (par ex. avec le statut socio-économique, la nationalité, etc.) et intégrées dans les discours et pratiques sociaux et économiques.

## COMMENT POUVONS-NOUS TRANSFORMER CELA?

### Points clés:

- La transformation commence avec des personnes qui ensuite ouvrent la voie au changement au sein de leurs organisations
- La formation n'est qu'«une pièce du puzzle», au même titre que d'autres stratégies
- Les méthodologies participatives et interactives sont les plus adaptées pour obtenir des résultats en matière de formation transformative

Bien que les inégalités entre les sexes soient de nature structurelle, il est possible d'appréhender le changement social à travers la formation individuelle. Ce sont les individus qui encouragent le changement, ce qui peut entraîner la transformation au niveau des organisations, et, plus généralement, au niveau des sociétés. Une participante a décrit la formation comme la traversée d'un pont vers le progrès social. Dans son optique, ce sont les changements individuels qui produisent la transformation. Un-e autre participant-e a estimé que la formation pour l'égalité des sexes constitue en elle-même une transformation. Ce qui revient à dire qu'en transformant la manière d'apprendre, d'acquérir et de produire des connaissances, les participant-e-s commencent à mettre en cause le monde qui les entoure et à contester le statu quo. En tant que telle, la formation pour l'égalité des sexes devrait appuyer la transformation individuelle et institutionnelle à travers la formation et l'apprentissage, la réflexion critique, la prise de conscience et en renforçant le désir de justice sociale.

Cependant, la formation pour l'égalité des sexes ne peut être efficace que dans le cadre d'une stratégie plus large de changement qui s'attaque aux structures et systèmes qui perpétuent les inégalités. La formation est «une pièce du puzzle», tout comme d'autres processus organisationnels, en particulier les lois, les politiques et les mécanismes institutionnels. Pour être couronnée de succès, la formation devra clairement désigner un système ou une structure à changer dans chaque scénario de formation. Un autre point clé est le besoin de reconnaître le caractère fortement controversé de la formation pour l'égalité des sexes dans la mesure où elle est axée sur les identités, les croyances profondes et les pratiques. Ainsi, tout débat sur la transformation à travers la formation devrait traiter du caractère éminemment politique de ces scénarios et de ses incidences sur le succès des activités de formation.

Les discussions ont également examiné les instruments et les méthodes les plus efficaces de transformation à travers la formation pour l'égalité des sexes, l'accent étant mis sur les méthodes participatives et d'apprentissage fondées sur la pratique. Des suggestions spécifiques issues de la pratique consistent à:

- Contester les privilèges et le statu quo en examinant constamment les privilèges dont jouissent certains individus mais qui en coûtent à d'autres. Cela nécessite de la part des individus privilégiés de sortir de leur «zone de confort» pour permettre la création d'un espace de changement et de transformation.

- Adopter une attitude critique envers la connaissance, en mettant en cause les producteur-ice-s, les collaborateur-ice-s, les réalisateurs-ices, les destinataires, et les intérêts des individus qu'elle sert.
- Reconnaître que la transformation n'est pas simplement l'apprentissage de nouveaux comportements mais l'abandon de vieilles habitudes. Cela nécessite d'accorder une attention particulière à la «répartition des pertes» qui examine les coûts et avantages liés à la création de nouveaux rôles et de nouvelles identités sexospécifiques.

Les discussions ont également mis en exergue la [Déclaration collective de Madrid sur l'avancement sur le Genre+ formation en théorie et en pratique](#). La Déclaration a souligné les points suivants concernant la formation sur la transformation des inégalités des genres:

<<Le contenu de la formation sur le genre+ devrait inclure le caractère structurel des inégalités, les mécanismes de pouvoir qui reproduisent ces inégalités et les privilèges et le pouvoir dont jouissent certains groupes, de sorte que les préjugés sexistes+ et l'indifférence aux questions de genre+ soient considérés comme issus des inégalités à surmonter.

Les résistances à la formation sur le genre+ devraient être adoptées et traitées comme faisant partie intégrante du processus indispensable de changement organisationnel/ institutionnel, sociétal et personnel.

La formation sur le genre+ repose sur des théories féministes et sur le genre traduites à l'intention des praticien-ne-s. Les formateurs devraient rechercher activement des moyens pour faire connaître les théories féministes et sur le genre les plus récentes au cours des formations.>>

Outre ces généralités, les participants ont partagé des expériences spécifiques de formations réussies pour l'égalité des sexes en termes de transformation:

- Les formations sur le genre dispensées par l'organisme de développement ACDI/VOCA visent à aider les participants à comprendre que les stéréotypes/normes sexospécifiques influent sur les comportements des individus, c'est-à-dire le comportement que ceux-ci/celles-ci choisissent d'adopter et leur attitude envers les autres. Ces comportements, reproduits à l'infini et à tous les niveaux de la société, créent des systèmes ou structures qui perpétuent les inégalités des genres. L'ACDI/VOCA estime que cette façon de présenter les choses est utile aux acteurs de développement.
- La formation des femmes aux emplois non-traditionnels comme les sciences et l'ingénierie peut contribuer à encourager la transformation, comme l'attestent les Clubs de sciences au Pérou et les Femmes ingénieurs au Pakistan.
- Une récente formation pilote dispensée par le Centre de formation d'ONU Femmes a conclu que pour travailler avec succès sur des questions telles que la manière qu'ont les hommes et les femmes de perpétuer les inégalités, il serait utile d'avoir deux animateur-ice-s - une femme et

un homme. Il est particulièrement ardu d'imaginer comment les hommes peuvent tirer profit d'une société plus égalitaire. Ces problèmes ne peuvent pas être réglés en une session de trois jours, mais ont besoin de révision constante et de temps.

- La campagne *HeForShe* en Équateur estime que la formation doit être menée sur des bases éthiques, transparentes et crédibles par des animateurs dotés de «compétences générales» et de connaissances spécialisées. Cela nécessite «un désapprentissage et un réapprentissage.» Par ailleurs, les formations devraient durer plus de 200 heures pour pouvoir promouvoir la transformation.

### COMMENT VA-T-ON SAVOIR QUE CETTE TRANSFORMATION A EU LIEU?

Points clés:

- La formation doit offrir des possibilités de suivi et de soutien des stagiaires de sorte qu'ils/elles puissent animer les processus de changement au sein de leurs organisations
- Il faut une approche systématique de l'évaluation de la transformation
- Optimiser l'utilisation des données qui proviennent des participant-e-s eux/elles-mêmes, des animateur-ice-s et des gestionnaires de programme.

Les discussions menées dans le cadre du dialogue virtuel sur [l'Évaluation](#) ont largement souligné les nombreuses difficultés liées au suivi et à l'évaluation de la formation pour l'égalité des sexes. Pour l'essentiel, la formation doit être intégrée dans tous les secteurs de la société et constituer un élément fondamental de l'Agenda pour le développement pour l'après-2015. En outre, la formation doit offrir des possibilités de suivi et de soutien des stagiaires de sorte qu'ils/elles puissent animer les processus de changement au sein de leurs organisations. Une participante a fait remarquer que le meilleur suivi en période de formation est souvent assuré lors des séances de rétroaction/de synthèse qui se déroulent à la clôture de la session. L'approche systématique de l'évaluation de la transformation nécessite de placer l'activité de formation dans un contexte plus large, d'étudier d'autres facteurs qui influent l'évolution sociale favorable à l'égalité des sexes, et de déterminer la contribution de la formation ou activité.

Au moment d'évaluer la formation pour l'égalité des sexes, il est utile de réfléchir plus ouvertement à ce que signifie la transformation dans divers contextes et à sa manière la plus adaptée ou symbolique de s'exprimer selon divers contextes ou situations. Une fois les principales manifestations de la transformation sociale et de la dynamique du pouvoir identifiées, il nous sera possible d'en faire des indicateurs et de les interpréter plus correctement en conjonction avec des instruments d'évaluation conventionnels.

Des recommandations spécifiques consistent à:

- Prendre en considération l'approche de l'OCDE/CAD en matière d'efficacité, qui mesure comment une activité (en l'occurrence une formation) a atteint son objectif (par ex. une plus grande sensibilité des participants aux questions de genre).

- Optimiser l'utilisation des données qui proviennent des participant-e-s eux/elles-mêmes, des animateur-ice-s et des gestionnaires de programme. En effet, les participants peuvent avoir leurs propres objectifs d'apprentissage qui correspondent ou non à ceux fixés par les animateur-ice-s. Cette approche permet de comparer comment une formation spécifique se conforme aux objectifs généraux et particuliers de l'apprentissage.

#### FAITS MARQUANTS

Le dialogue virtuel s'inscrit dans un processus continu d'analyse et d'évaluation collective de la formation pour l'égalité des sexes. L'apport des débats et des réflexions entendus ici alimentera des débats plus larges au [Centre de formation d'ONU Femmes](#) et appuyera les travaux analytiques et la définition des priorités pour les activités futures. À partir des conclusions du dialogue virtuel, il a été possible de soulever d'autres questions ou problèmes pouvant faire l'objet de recherches ultérieures:

- Comment les résistances qui ont émergé en cours de formation pour l'égalité des sexes ont-elles motivé ou bloqué la transformation?
- Quels types d'actions ont le plus de chance d'assurer que l'apprentissage transformatif mène à des processus durables de transformation?
- Quels types de suivi ou de mesure de la transformation sont les plus intéressants? Comment ces outils pourraient-ils être améliorés?