



Guía para identificar y compartir Conocimientos Basados en la Práctica sobre la participación de los hombres y la transformación de las masculinidades para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas

Esta nota de orientación describe los pasos que se han dado para invitar a los/las profesionales y colaborar con ellos/as, debatir los distintos programas e intervenciones y poner en primer plano un enfoque positivo de revisión de las lecciones y el impacto del trabajo con hombres y niños a distintos niveles, en todo el mundo.

A G O S T O 2 0 2 5

Agradecimientos

Este informe fue redactado por Magaly Marques y el Secretariado Global de la Alianza MenEngage. Traducciones al español y francés por Paco Bordy. Diseño y maquetación por Zanobia Javed, diseño de la portada por Tom Hornbrook. Agradecemos a ONU Mujeres por financiar la primera fase de esta iniciativa y este informe. Para obtener más información sobre el trabajo de la Alianza MenEngage para poner fin a la violencia de los hombres contra las mujeres y las niñas, visite: www.menengage.org

Cita sugerida

MenEngage (2025) Guía para identificar y compartir conocimientos basados en la práctica sobre la participación de los hombres y la transformación de las masculinidades para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas. Washington, DC: MenEngage

Copyright © 2025 Alianza MenEngage

Tabla de contenido

Introducción	4
Acerca de la Alianza MenEngage y nuestro trabajo	6
¿Por qué el conocimiento basado en la práctica para la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas?	8
Sobre el conocimiento basado en la práctica	8
¿Quién puede encontrar útil esta nota orientativa para su trabajo?	10
Nota sobre el aprendizaje de las prácticas de trabajo con hombres y niños para prevenir la VCMN y la VG	11
Pasos para planificar, organizar y facilitar espacios de aprendizaje	12
Principales enseñanzas y consideraciones de este proceso basadas en nuestra experiencia hasta la fecha	20
Anexo 1	
Requisitos/objetivos de la sesión	25
Anexo 2	
Normas de participación	25
Anexo 3	
Muestra del Plan de Ejecución	26
References	28

Introducción

Este documento pretende compartir los pasos, las consideraciones clave y los procesos de un ejercicio de aprendizaje colectivo llevado a cabo por la Alianza MenEngage en 2023, junto con sus miembros y socios. Como parte de la estrategia de aprendizaje y creación de conocimiento de la Alianza MenEngage, este ejercicio se inició para realizar una revisión colectiva dirigida por miembros que trabajan con hombres y niños para prevenir la violencia contra las mujeres (VCM), la violencia contra los niños y niñas y la violencia de género (VG).

Esta nota de orientación describe los pasos que se han dado para invitar a los/las profesionales y colaborar con ellos/as, debatir los distintos programas e intervenciones y poner en primer plano un enfoque positivo de revisión de las lecciones y el impacto del trabajo con hombres y niños a distintos niveles, en todo el mundo.

Creemos que lo que hemos aprendido hasta ahora nos servirá de guía para plantearnos las preguntas adecuadas, a medida que avancemos en este trabajo. Esperamos seguir aprendiendo de los/las participantes y de los/las profesionales, y esperamos contar con su orientación mientras revisamos y mejoramos la forma de organizar y reforzar este enfoque del aprendizaje y de la creación de conocimientos.

Desde mediados de la década de 1990 se han estudiado cientos de intervenciones para responder y prevenir la VCM, la violencia contra los niños y niñas y la VG (Maruo et al. 2023), y las revisiones publicadas han

resaltado lo que se sabe que funciona y las limitaciones de las evidencias existentes. Estas revisiones han contribuido a una mejor comprensión de lo que constituye la VCM y la violencia contra los niños y niñas y por qué y cómo son formas graves de VG e injusticia. Estos estudios también han ayudado a introducir nuevas categorías y formas de organizar los diversos enfoques para responder y prevenir la VG en todas sus formas y entornos (Ellsberg et al. 2014). En las dos últimas décadas, los estudios han ido incluyendo poco a poco intervenciones con hombres y niños para transformar las masculinidades patriarcales.

Una lección que se desprende de las observaciones de los/las profesionales, en particular de las que proceden de zonas geográficas de ingresos bajos y medios, es que dichos estudios se diseñan y realizan utilizando, predominantemente, métodos y conceptos eurocéntricos y académicos que parecen tener dificultades para interactuar de forma más realista y fructífera con los relatos y las complejidades poscoloniales (Harding 1993, 311-319).

En los últimos años, han surgido discursos en torno a la descolonización que exponen la forma en que se enmarcan los asuntos de la violencia contra las mujeres, la violencia doméstica y la violencia de género, las intervenciones de prevención y respuesta impuestas a las comunidades y la existencia de enfoques jerárquicos en cuanto a la propiedad del conocimiento y la obtención de

evidencias (Lokot et al. 2024). Sin embargo, como el problema persiste, observamos que "el conocimiento basado en la práctica de las organizaciones locales no está llegando a los actores de la prevención global [lo que] ha llevado a una desconexión entre la evidencia global, la práctica basada en conocimiento, y el diseño y aplicación de programas" (The Prevention Collaborative 2021).

Este documento pretende contribuir a imaginar y establecer procesos dirigidos por profesionales del ámbito de los hombres y las masculinidades, en diversos contextos, para ampliar de forma significativa el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, la violencia doméstica y la violencia de género, centrándose en el conocimiento basado en la práctica.

A continuación, compartimos los pasos dados durante esta fase de nuestra iniciativa para dar a conocer el conocimiento práctico de los/las/as profesionales, y debatir y organizar colectivamente la información para comprender mejor lo que funciona y si hay potencial para un mayor impacto en estas prácticas.

Aunque se trate de un ejercicio reciente y a corto plazo, hemos abierto una vía para ahondar en cuestiones y consideraciones críticas sobre cómo se han diseñado y ejecutado dichas iniciativas y programas, que opinan de ellos tanto los participantes como beneficiarios de dichos programas, si se evalúan y cómo, y cómo pueden mejorarse y ser más eficaces para garantizar una transformación sostenible que haga realidad la igualdad y la justicia de género.

Esta nota de orientación se concibe como un documento vivo. Ha sido elaborada por la Alianza MenEngage, en relación de socios con ONU Mujeres, a partir de las lecciones aprendidas de este ejercicio. A medida que avance el trabajo de MenEngage Learning Collaborative (CoLab), su base de datos se ampliará y esta nota de orientación se actualizará periódicamente para incorporar nuevas ideas, información, evidencias y conocimientos.

Creemos que este recurso será útil para crear procesos que puedan ayudar a superar la distancia entre la limitada evidencia existente y algunos conocimientos críticos observados por los/las profesionales que trabajan con hombres y niños, las cuales pueden ser instrumentales para el campo de la prevención de la VCMN.

Los/las profesionales y los/las defensores de los derechos humanos pueden encontrar este documento útil para mejorar su pensamiento estratégico sobre el conocimiento y la creación de evidencias, la documentación de sus intervenciones y para comenzar a evaluar si y cómo los diferentes tipos de intervenciones pueden adaptarse a diferentes contextos. Esto ayudará a fortalecer la construcción de evidencias por los/las profesionales sobre "lo que funciona" en cuanto a las intervenciones con hombres y niños para la prevención y eliminación de la VBG.

Acercas de la Alianza MenEngage y nuestro trabajo

La Alianza MenEngage es una red internacional para el cambio social formada por más de 1.100 organizaciones miembro en 92 países, que trabajan a través de 54 países y seis redes regionales. Somos una coalición dinámica que abarca desde organizaciones comunitarias de base hasta actores que operan a escala nacional e internacional, pasando por expertos/as individuales activistas e investigadores/as comprometidos con la justicia de género.,.

Nuestras áreas de trabajo incluyen la prevención de la violencia de género, la promoción de la salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR), la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado, la justicia climática, la paz feminista y el cambio de los sistemas, los derechos LGBTIQ+ y la participación y el liderazgo de los jóvenes.

La Alianza MenEngage adopta una perspectiva feminista interseccional para comprender las fuerzas políticas, económicas, sociales y tecnológicas que alimentan y sostienen la violencia, el abuso, la explotación y la ausencia de cuidados en el mundo actual, y para cuestionar y transformar las masculinidades patriarcales.

La Alianza MenEngage es una red de aprendizaje en la que conviven la experiencia, los conocimientos y los recursos de sus miembros. La Alianza MenEngage se esfuerza por crear un campo de profesionales e

investigadores, legisladoras/es, socios financieros y otras partes interesadas importantes, que trabajan juntos para desarrollar programas, políticas y narrativas transformadoras y responsables en materia de género, para implicar a los hombres y los niños y transformar las masculinidades patriarcales con el fin de avanzar en la igualdad de género.

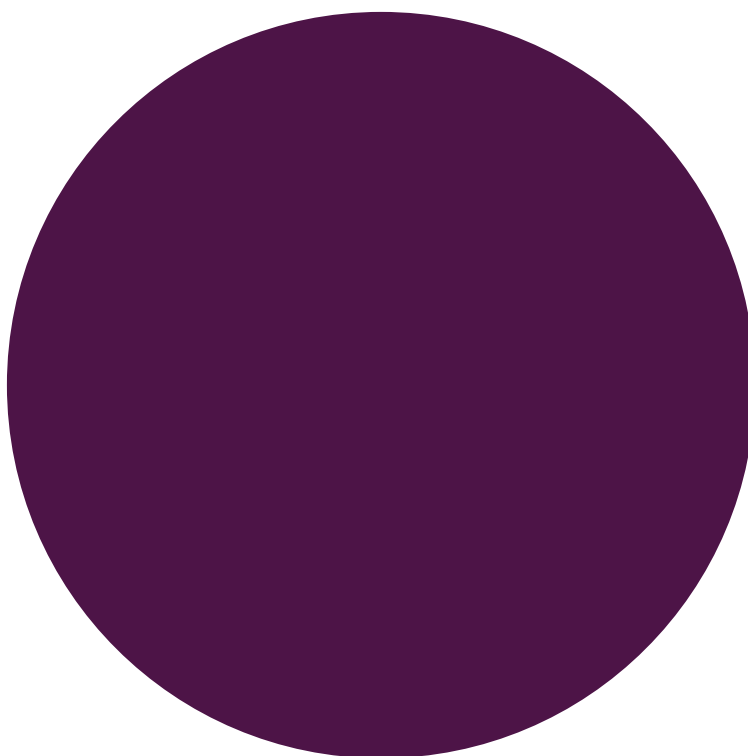
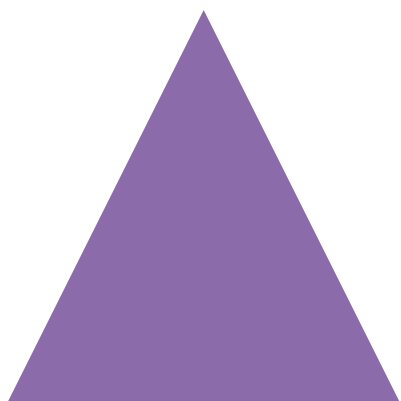
La Alianza MenEngage Global se ha convertido en un mecanismo clave para asentar, apoyar y reunir el trabajo de los/las miembros y socios/as de todo el mundo, para ampliar así acciones conjuntas de los actores en el campo del trabajo con hombres y niños hacia la transformación de las masculinidades patriarcales,. Todo esto se facilita en el marco de nuestra estrategia de aprendizaje y creación de conocimientos a través de nuestro aprendizaje colaborativo (CoLab).

MenEngage Learning Collaborative (CoLab) reúne a miembros y socios/as para compartir, debatir y fortalecer los conocimientos sobre la transformación de las masculinidades patriarcales y el trabajo con hombres y niños por la igualdad de género. Las sesiones de aprendizaje entre pares del CoLab son sesiones mensuales en las que los/las miembros se relacionan entre sí y con sus socios, y comparten su trabajo y las lecciones aprendidas desde campañas, abogacía política, currículos y estudios que abordan las masculinidades para la igualdad de género.

Este espacio de aprendizaje facilita el acceso a recursos y pretende mejorar la comprensión de las prácticas prometedoras de todo el mundo.

Enfocamos este aprendizaje del CoLab como una oportunidad para que los/las miembros se comprometieran uno/as con otro/as en un tema específico a través de tres procesos distintos (hallazgos/aprendizajes consolidados aquí, como un documento complementario separado):

1. Identificación de los/las miembros que trabajan actualmente en la prevención de VCMM/CBG mediante una encuesta en línea;
2. Discusión de las prácticas compartidas por compañero/as a través de las sesiones de CoLab ; y
3. Lanzamiento de una mini campaña sobre #HowToTalkToMen, centrada en la violencia.



Sobre el conocimiento basado en la práctica

Entendemos por conocimiento basado en la práctica la acumulación de información y aprendizaje adquiridos a lo largo de años de práctica, que implican metodologías, adaptaciones, innovación, reflexión y revisión de los enfoques y materiales de los programas. Incluye las percepciones obtenidas de observaciones, la experiencia directa y la escucha activa, así como del monitoreo de los programas. Aunque las prácticas y los ajustes de los enfoques de ejecución son fuentes importantes de información y conocimientos, no siempre se documentan, utilizan o incluyen en el proceso de aprendizaje del campo, sobre todo en los países de ingresos bajos y medios.

Documentar los pasos y los cambios introducidos en una intervención a lo largo de su ejecución es clave para reforzar el conocimiento derivado de la práctica. Compartir y aplicar el conocimiento basado en la práctica requiere crear oportunidades para que los/las profesionales y las partes interesadas observen y reflexionen conjuntamente sobre las consecuencias previstas y no previstas del programa, así como analizar y sintetizar los datos a través del diálogo participativo con múltiples partes interesadas dentro y fuera de la organización. También implica el desarrollo de medidas prácticas para aplicar el aprendizaje en los propios programas (The Prevention Collaborative, s.f.).

Estos conocimientos no suelen ser tan **apreciados como los académicos y a menudo se considera que no son científicos ni están basados en evidencias**. No obstante, las evidencias rigurosas en ciencias sociales suelen proceder del estudio de prácticas y de la aplicación de métodos mixtos a programas sobre el terreno que han mostrado resultados prometedores o que han aportado ideas sobre lo que podría funcionar de forma más efectiva. Alianza MenEngage cree que los conocimientos basados en la práctica proceden del trabajo de profesionales que conocen bien las comunidades en las que trabajan y en quienes sus habitantes confían.

Su trabajo suele dar lugar a iniciativas y programas con potencial para ser eficaces, transformadores y sostenibles. Los conocimientos basados en la práctica pueden mejorar las prácticas y los programas una vez adaptados pueden ser más eficaces.

¿Por qué el conocimiento basado en la práctica para la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas?

La Alianza MenEngage se basa en el cuestionamiento crítico de los supuestos y las teorías sobre el género y las formas de promover la igualdad y la justicia.

Alianza MenEngage se compromete a aprender de la práctica, de los/las

profesionales y de los métodos y enfoques que se han adaptado de diversos contextos y experiencias. Es necesario documentar las prácticas y los procesos de aprendizaje cuando se abordan problemas persistentes y sistémicos de justicia social. Nuestra experiencia ha demostrado su eficacia a la hora de ampliar los espacios colectivos de revisión y debate de conocimientos contextualizados, lo que se traduce en dar crédito a los conocimientos no académicos. Además, al crear espacios para que los/las miembros y socios compartan sus conocimientos y experiencias, y al poner los recursos a disposición de otras personas del sector, pretendemos facilitar la revisión y adaptación de las prácticas y construir continuamente una base de conocimientos que sirva de apoyo al sector.

Abordar el recalcitrante problema de la VCMN requiere una extensa variedad de métodos. El hecho de que la VCMN persista e incluso haya aumentado en muchos aspectos, a pesar de las inversiones y los esfuerzos de larga duración para erradicarla, demuestra la urgente necesidad de revisar la comprensión, los conocimientos y los saberes actuales sobre la prevención de la VCMN. Los datos procedentes de investigaciones rigurosas son valiosos para el sector, pero los programas probados se aplican y reproducen de múltiples maneras, y cada variación puede aportar información valiosa sobre lo que funciona más allá de lo previsto o planeado.

Una de las principales áreas de interés entre miembros y socios de la Alianza MenEngage, y otros agentes del sector, es la recopilación de conocimientos relacionados con las prácticas para interrumpir el ciclo de la violencia de

género que se deriva de la dinámica de poder.

La VG se produce en el contexto de las normas patriarcales de género y sus estructuras de poder, y se perpetúa mediante métodos y valores coloniales. Para acabar con la violencia de género y prevenirla es necesario cuestionar la jerarquía de conocimientos existente, que excluye o menosprecia gran parte de los conocimientos prácticos en este ámbito. Aunque hay más de dos décadas de trabajo práctico con hombres y niños para la igualdad de género y la prevención de la VCMN y la VG, todavía falta una base sólida de evidencias. Esto se debe en parte a la falta de iniciativas que recojan y compartan conocimientos prácticos en este ámbito. Las organizaciones y las personas que trabajan en diversos contextos para transformar las masculinidades patriarcales con el fin de prevenir la violencia de género carecen de recursos (financieros, humanos y técnicos) para documentar y diseminar su experiencia. Además, la programación y la investigación para la acción con hombres y niños siguen centrándose en los cambios a nivel individual e interpersonal, con una importante falta de trabajo centrado en los factores estructurales de la violencia de género.

La violencia implica dinámicas de poder que conllevan formas de opresión y resistencia. La violencia de género persiste como práctica en gran medida debido a su amplia aceptación, que incluye narrativas que explican cómo se produce la violencia pero no cuestionan la lógica que la sustenta. La historia y la práctica de la violencia de género se han cristalizado en una cultura y unas formas de conocimiento que perpetúan el mito de que la violencia de género es

'natural' o 'normal'. O que es "justificable" porque se cree que la dinámica de poder de género, la opresión (y la resistencia) también son naturales.

Nuestra teoría del cambio se opone a las normas sociales que rigen las desigualdades estructurales que están conformadas por tendencias y prácticas históricas y contemporáneas. Muchas instituciones encarnan y mantienen estas desigualdades, y para transformar esta estructura de conocimiento se requieren estrategias de largo plazo. Desentrañar las teorías y prácticas existentes, y la forma cómo se han convertido en estructuras rígidas, requiere disciplina e inversión para abordar las causas de la violencia de género desde su raíz. El conocimiento basado en la práctica relacionada a la transformación de las masculinidades implica reconocer los problemas específicos del contexto, como son vivenciados, y las capacidades que efectivamente pueden aportar una comprensión matizada de ellos, así como formas adecuadas de prevenirlo. Este ejercicio reconoce a los/as propietarios/as del conocimiento y su experiencia, y puede construir una base de conocimiento crítico a través del cuestionamiento y la impugnación de las narrativas aceptadas y dominantes en torno a lo que se considera evidencia, y a quién pertenece el conocimiento y por qué. En los esfuerzos por erradicar y prevenir la violencia de género, especialmente cuando se trabaja con hombres y niños, las intervenciones deben ser intencionadamente transformadoras de las relaciones de poder de género, informadas acerca del feminismo y basadas en derechos humanos -desde el diseño hasta la aplicación y la evaluación- si se quiere

lograr un impacto real. Esto significa que el ámbito del trabajo transformador de género con hombres y niños tendrá que reflejar de forma más intencionada e intensiva si y cómo algunos de los conceptos clave que han dado forma a este campo de trabajo hasta la fecha han limitado también su capacidad de ir más allá del nivel individual para abordar la comprensión estructural de la justicia de género y las estrategias para lograrla (Alianza MenEngage Global 2020).

¿Quién puede encontrar útil esta nota orientativa para su trabajo?

En 2023, la Alianza MenEngage, en relación de socios con ONU Mujeres, acogió la primera ronda de sesiones de aprendizaje entre iguales sobre cómo poner fin y prevenir la VCMN y la VG. Esta primera fase se centró en los/las miembros de la Alianza que están situados en diversos contextos locales y trabajan con una variedad de enfoques para involucrar a los hombres y los niños para eliminar y prevenir la violencia de género y promover la justicia social y de género.

Se dan los pasos para recopilar, revisar, compartir y debatir las prácticas de involucración de hombres y niños en la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas. Esta nota de orientación pretende ser una herramienta para los/las planificadores/as y desarrolladores/as estratégicos/as, diseñadores/as de programas, ejecutores/as y evaluadores/as, y para aquellos/as que estudian este tema y el campo de la práctica en general. Esta nota también podría ser útil para las/los legisladoras/es que desarrollan marcos de políticas sobre la creación de

evidencias y conocimientos para poner fin y prevenir la violencia de género en todas sus formas y entornos, especialmente a través del trabajo con hombres y niños. Por último, también puede interesar a los/as donantes o a las agencias políticas interesadas en apoyar el trabajo transformador con hombres y niños, junto con mujeres/niñas y personas de género no normativo, en pro de la igualdad y la justicia de género.

Las intervenciones y los programas que no están bien financiados ni evaluados suelen tener dificultades para llegar a las comunidades y tienden a no documentarse en absoluto. Esperamos motivar a nuestros colegas y compañera/os para que lleven a cabo ejercicios similares y documenten y compartan sus prácticas.

Esta nota resalta el proceso utilizado para:

- Reunir a los/las profesionales para que cuenten sus historias de cambio e impacto y compartan sus prácticas, enseñanzas y conocimientos.
- Revisar las iniciativas con hombres y niños que han dado lugar a aprendizajes y valiosas percepciones.
- Recoger, compartir, cuestionar y debatir las prácticas sobre el terreno.
- Aplicar una perspectiva de pensamiento crítico a nuestro trabajo sobre la violencia contra las mujeres y la violencia de género para evitar que se refuercen los modelos patriarcales de violencia.

Nota sobre el aprendizaje de las prácticas de trabajo con hombres y niños para prevenir la VCMN y la VG

Lograr un mayor impacto en el trabajo con hombres y niños para poner fin y prevenir la violencia de género en todas sus formas y contextos requiere un análisis crítico coherente e intencional, el compromiso con los implicados en la violencia de género y el cuestionamiento de las narrativas de desigualdad de género y las políticas (estatales o institucionales) que no respetan plenamente los derechos humanos universales que se utilizan para justificar la violencia.¹ Documentar, consolidar y analizar las enseñanzas de las prácticas y extraer evidencias de las experiencias de lo que ha funcionado o no según lo previsto puede marcar la diferencia.

Para abordar tanto la falta de evidencias, como la habitual indiferencia hacia los conocimientos basados en la práctica cuando se trabaja con hombres y masculinidades para acabar con la VCMN, necesitamos documentar las intervenciones y aprender de ellas. Este enfoque también contribuirá a la descolonización de nuestra actual base de conocimientos.

El trabajo de la Alianza MenEngage se basa en procesos de aprendizaje consultivos, dirigidos por sus miembros, que tienen en cuenta distintas formas de ver un problema y

¹www.thelancet.com Vol 385 April 18, 2015, p.1555 'effective programmes are commonly participatory, engage multiple stakeholders, support critical discussion about gender relationships and the acceptability of violence, and support greater communication and shared decision making among family members, as well as non-violent behaviour.'

sus posibles soluciones. El espacio de aprendizaje entre pares del CoLab de la Alianza MenEngage, por ejemplo, está diseñado para facilitar formas de romper las barreras entre profesionales y expertos/expertas, reuniendo diversas voces, experiencias e historias, y fortaleciendo el enfoque hacia el aprendizaje entre pares como una comunidad.

Con esta nota de orientación, pretendemos compartir lo que hemos hecho, nuestras experiencias y nuestra comprensión de las distintas estrategias, fomentar el intercambio de ideas y abordar colectivamente los retos que plantea el trabajo con hombres y niños para poner fin y prevenir la violencia contra las mujeres y la violencia de género.

La siguiente sección describe el proceso utilizado para recopilar, revisar, compartir, cuestionar, analizar y debatir las prácticas sobre el terreno. También incluye consideraciones relevantes para realizar este trabajo de forma que pueda reforzar nuestro conocimiento y comprensión de lo que funciona o puede mejorarse para prevenir la VCMN y la VG cuando se trabaja con hombres y se transforman las masculinidades patriarcales.

Pasos para planificar, organizar y facilitar espacios de aprendizaje

Estas medidas se tomaron para colaborar con los/las profesionales, examinar y debatir distintos programas e intervenciones y empezar a plantear preguntas que pudieran conducir a su adaptación, revisión y mejora.

Cualquier evento implica planificación y organización, ejecución y reflexión, y muchos eventos de aprendizaje implican facilitación.

Algunos de los pasos que se enumeran a continuación son más genéricos para cualquier iniciativa en cualquier ámbito de trabajo. Sin embargo, el cuidado, la empatía y los elementos críticos aplicados son recomendables para reunir a los/las profesionales con el fin de que cuenten sus historias y compartan su trabajo con hombres y niños para la transformación de las masculinidades patriarcales.

Durante un año nos dedicamos a recopilar, compartir y debatir prácticas de campo en diversos contextos. Este ejercicio no fue perfecto y puede que solo haya esparcido semillas de este tipo de aprendizaje. Sin embargo, estamos convencidos de que hemos empezado a comprender cómo crear un entorno de aprendizaje crítico y constructivo.

Aplicar un lente de pensamiento crítico a nuestro trabajo sobre la VCMN y la VG para evitar reforzar los modelos patriarcales de violencia requiere prestar atención a los detalles y distanciarnos de los enfoques educativos y/o académicos unidireccionales habituales.

Recomendamos considerar lo que sigue como un ejercicio en el que planificadores/as, organizadores/as y facilitadoras/as aprenden con, colaboradores/as y participantes y tanto como ellas/ellos.

1. Planificación:

CONCEPTO - Empiece con una nota conceptual para aclarar por qué el enfoque de aprendizaje elegido es adecuado para su proyecto, organización o red. Le animamos a que considere la posibilidad de **organizar y llevar a cabo una sesión de aprendizaje o una serie de sesiones** que se reúnan historias, lecciones y voces de diversos contextos, lo que haría más justicia al proceso de aprendizaje crítico necesario para el desarrollo del conocimiento. Considere la posibilidad de reunir a un grupo que represente diversos contextos, ámbitos y/o enfoques que puedan ser importantes para su iniciativa, con el fin de intercambiar ideas sobre el mejor formato, el número de sesiones, los/las participantes y el aspecto que podrían tener los resultados. El grupo puede incluir a colegas, asesores/as o voluntarios/as que podrían ayudar a dar forma y dirigir estas sesiones. El concepto ayudará a mantener a todos/as los/las implicados/as de acuerdo sobre el propósito de este ejercicio y servirá para aclarar la visión general del porqué de la iniciativa y a qué contribuiría en caso de que las cosas salgan como se pretende. También ayudará en los pasos posteriores.

El concepto establece parámetros para las expectativas y orienta la configuración de las sesiones. Es crítico que el espacio de aprendizaje reúna a profesionales para que cuenten sus historias y compartan sus prácticas. Por lo tanto, hay que prever, y luego crear, un entorno acogedor, receptivo, libre de juicios y que fomente la curiosidad sobre el tema de la sesión. También querrá que los/las participantes y

colaboradores/as compartan abiertamente no solo lo que funcionó, sino también lo que no funcionó (es decir, los fracasos), y que estén abiertos a comentarios y críticas sobre su trabajo. Por último, es importante garantizar que el espacio se facilite de modo que se creen las condiciones propicias para fomentar una variedad de puntos de vista sin dejar de centrarse en el tema específico. Y ese es el reto que la nota conceptual debe explicar. El concepto también debe revisarse y reconsiderarse una vez concluida la iniciativa. Algún tipo de evaluación o valoración del proceso global debe tener en cuenta cómo la iniciativa ha reflejado la visión del concepto. Tomar nota de cualquier aspecto que falte en el concepto, o que sea demasiado prescriptivo de lo que la iniciativa debería ser es tan importante como revisar el concepto para su uso futuro. Tratar el concepto como una plantilla y un documento vivo ahorrará tiempo y recursos en el futuro.

OBJETIVO - Será fundamental detallar los objetivos de cada sesión de aprendizaje y comprobar que se ajustan al propósito articulado en la nota conceptual para desarrollar sesiones de aprendizaje productivas. Los objetivos específicos de las sesiones de aprendizaje no deben confundirse con el propósito general de la serie o iniciativa de aprendizaje en sí. Sin embargo, los objetivos específicos deben contribuir al propósito más amplio.

Los objetivos suelen referirse a lo que se obtendrá en las sesiones y suelen dar respuesta a preguntas como:

- ¿Qué aprenderán los/las participantes?

- ¿Qué conocimientos o información obtendrán los/las colaboradores/as y participantes de estas sesiones?
- ¿Cómo se beneficiarán las organizaciones participantes de la serie y las sesiones?
- ¿Cómo harán las sesiones progresar el trabajo de campo?

PRINCIPIOS Y VALORES CLAVE

- Tanto si planea llevar a cabo sesiones de aprendizaje presenciales como virtuales, es útil aclarar principios comunes que fomentan el respeto, la inclusión y la diversidad de opiniones. Esto incluye qué tecnología y herramientas están permitidas y cómo se gestionarán la privacidad y los derechos. Algunos de los asuntos sobre los que debe reflexionar son:

- Quién puede o no participar en las sesiones y por qué
- Cómo intervendrán los/las participantes, cómo plantearán o formularán preguntas, utilizarán las funciones de chat, harán comentarios o compartirán experiencias, incluido el tiempo disponible para las intervenciones
- Cómo tomará nota de los comentarios realizados o los reconocerá y facilitará el proceso de preguntas y respuestas
- Cómo mantendrá el espacio incluyente y respetuoso, qué formas de comunicación o uso del lenguaje se fomentarán o desalentarán, y cómo hará cumplir estos acuerdos o normas.
- Cómo se gestionarán las prestaciones tecnológicas, cómo utilizará la IA o qué uso de la IA por parte de los/las participantes se considerará aceptable

- Cómo garantizará la mejor configuración y el mejor entorno para una sesión de aprendizaje si prevé una audiencia multicultural y multilingüe
- Cómo podría consultar e incluir a invitados/as locales que puedan asesorar o facilitar conversaciones entre personas de zonas diversas o remotas y/o no acostumbradas a presentaciones formales

PRESUPUESTO - Un elemento clave de la fase de planificación es aclarar el presupuesto disponible, ya que este proceso puede requerir recursos para hacerlo más significativo. Algunas áreas que pueden requerir asignaciones presupuestarias incluyen:

- Costes de tiempo y recursos humanos:** Esta iniciativa requiere una cantidad significativa de preparación, ejecución y seguimiento, por lo que es importante contar con personas que puedan realizar este trabajo. Esto puede incluir a miembros del personal y consultores/as con las habilidades específicas necesarias.
- Gastos de comunicación:** Incluye los costes de marca, diseño, edición y producción de vídeo y otros gastos relacionados con la comunicación.
- Costes de interpretación lingüística:** La prestación de servicios de interpretación simultánea de idiomas por parte de profesionales puede resultar cara porque requiere equipos familiarizados con el área de trabajo y con habilidades para interpretar análisis complejos en varios idiomas.
- Costes de plataforma:** Aquí se incluyen las suscripciones

necesarias para las plataformas en línea utilizadas para acoger la iniciativa de aprendizaje, especialmente las sesiones en línea. También podrían incluirse algunos costes de servicios adicionales en función de los servicios que se desee tener, como la subtitulación automática en varios idiomas en la plataforma.

2. Organización:

EQUIPO ORGANIZADOR - Crear un equipo responsable de organizar y facilitar las sesiones ayudará a que todo funcione sin problemas. También ayudará a pensar y anticipar expectativas y retos. Un equipo suele tener más posibilidades que una sola persona de pensar en el proceso organizativo de forma creativa y sensata, prestando atención a los detalles y los asuntos delicados. El equipo organizador no tiene por qué ser extenso. Es aconsejable contratar a un equipo con experiencia en organizar y llevar a cabo actos de aprendizaje que aborden la violencia y los asuntos de género. Puede considerar:

- Disponibilidad, compromiso y acuerdos de los/las miembros del equipo organizador, y su capacidad para dar aviso en caso de que no puedan cumplirlos
- Las funciones y responsabilidades de cada uno/a deben ser claras y compartidas
- Disponer de un plan de respaldo con claridad sobre quién asumirá el trabajo en caso de que un/a miembro del equipo no pueda o no esté disponible para estar allí por

alguna razón

- Comunicación clara sobre los canales y plataformas que utilizará el equipo, tanto en la fase de planificación como en la de ejecución de las sesiones o iniciativa de aprendizaje
- Documentar el proceso (teniendo en cuenta factores lingüísticos, inclusivos y de accesibilidad), y guardar los documentos donde puedan ser accesibles a todos/as los/las miembros del equipo y a las personas pertinentes dentro de la organización y/o las redes.

Los pasos iniciales de la organización incluyen:

- Fecha, hora y duración de las sesiones.
- Órdenes del día, temas principales, escenarios
- Posibles invitados y facilitadoras para cada sesión
- Obtener la aprobación (si es necesaria) de lo anterior antes de seguir adelante

El equipo organizador será responsable de estos pasos iniciales, que deberán desarrollarse de acuerdo con el propósito y la visión de la serie de aprendizaje establecidos en la nota conceptual.

Consultar a los/las posibles participantes y colaboradores/as puede ayudar a evitar errores de programación (sesiones durante las vacaciones más importantes en algunas regiones o durante las vacaciones de verano o invierno). También puede aportar información sobre lo que consideran una sesión de aprendizaje

demasiado larga o demasiado corta, y planificar la organización de una sesión significativa en función de ello.

Una vez asegurados la aprobación y los acuerdos durante los pasos iniciales, el proceso de organización pasa a una fase orientada hacia el exterior.

CONVOCATORIA ABIERTA DE MANIFESTACIONES DE INTERÉS

- Una vez acordadas las fechas, horas y temas, puede elaborar una convocatoria abierta de manifestaciones de interés, que puede ser más o menos formal, desde correos electrónicos a listas de distribución o una invitación diseñada con enlaces a la inscripción para participar en la serie. Es importante incluir plazos para presentar una manifestación de interés o cualquier otra forma de registrar su interés en ser considerado/a como ponente o colaborador/a de una sesión.

En nuestro caso, se elaboró una encuesta inicial abierta en línea que se compartió con los/las miembros a través de nuestro servidor de listas. En la encuesta se preguntaba a las organizaciones miembros si tenían o habían tenido alguna iniciativa, programa o experiencia en la prevención de la violencia contra las mujeres y/o la violencia de género. Si la respuesta era afirmativa, se pedía a los/las miembros que facilitaran información sobre sus intervenciones, como el tipo de actividad, el tiempo transcurrido desde el inicio, los beneficiarios y las lecciones aprendidas.

Por último, en la encuesta se preguntaba a los/las participantes si les gustaría presentar su trabajo en una sesión de aprendizaje entre iguales del

CoLab. La información de la encuesta apoyó el proceso de mapeo de los/las miembros que trabajan en la prevención de la violencia de género y sirvió para evaluar el interés de los/las miembros en el tema. También motivó a los/las miembros a participar y contribuir al amplio proceso de aprendizaje.

También nos pusimos en contacto de forma proactiva con miembros de los que el equipo organizador sabía que tenían en marcha programas de prevención de la VCMN, y pudieron compartir su trabajo en una sesión de aprendizaje entre iguales.

LA DIFUSIÓN consistió en distribuir el formulario de convocatoria abierta a los/las miembros a través de la lista de distribución de la Alianza MenEngage. Para atraer la atención de los/las profesionales que trabajan para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas, y la violencia de género en general, utilizamos un encabezamiento que indicaba "si trabajas en la prevención de la VCMN o la violencia de género" nos gustaría saber de ti.

REVISIÓN DE LAS MANIFESTACIONES DE INTERÉS

- Siguiendo las directrices del CoLab de la Alianza MenEngage, se invitó a los/las miembros a presentar ideas para dirigir una sesión de aprendizaje entre iguales sobre la práctica y las lecciones aprendidas en la prevención de la VCMN/VGF. Mantuvimos los criterios al mínimo (véase el [Anexo 1](#)) para una sesión dirigida por miembros, a fin de evitar limitaciones excesivas sobre lo que constituye conocimiento, aprendizaje e impacto. Intentamos evitar el uso de definiciones implícitas y preexistentes de lo que es o no es el conocimiento, o de cómo se entienden o cuentan las

evidencias. Los parámetros que establecimos para las manifestaciones de interés incluían:

- Pertinencia para el tema y el objetivo de la serie, tal como se articula en la nota conceptual.
- Claridad de objetivos, métodos utilizados, actividades y beneficiarios alcanzados.
- Detalles sobre el número de participantes, fecha de inicio, periodicidad, lecciones aprendidas, etc.

Cuando una presentación carecía de información, parecía vaga o se desviaba del tema, el equipo organizador tomó nota de los asuntos y redactó una serie de preguntas para ayudar a aclarar la presentación y facilitar la determinación de si esa práctica era pertinente para las series de aprendizaje entre iguales.

LLAMADAS DE SEGUIMIENTO -

En nuestro caso, tras la fase de revisión, buscamos clarificaciones mediante conversaciones en línea con los/las profesionales para aclarar las dudas de ambas/os y ayudar a determinar conjuntamente si la práctica o el programa considerado para la sesión constituía una práctica prometedora o aportaba ideas y lecciones que pudieran ser relevantes para la audiencia. Más que una decisión vertical de los/las organizadores sobre lo que una práctica es o no es, estas conversaciones de seguimiento trataron de ser horizontales y de igual a igual, permitiendo a los/las profesionales transmitir a los/las organizadores la relevancia de su trabajo. De este modo, quienes participaban directamente en la ejecución de los programas y conocían las teorías y los métodos utilizados tomaron la iniciativa en la conversación,

mientras que los/las organizadores formularon preguntas de clarificación.

Estas conversaciones también permitieron aclarar el formato, la duración y las características más adecuados de la sesión entre iguales. Juntos, los/las organizadores y los colaboradores elaboraron la logística y los detalles para maximizar el resultado deseado de la sesión, tanto para los presentadores/as como para los/las participantes. Las conversaciones incluyeron sugerencias sobre cómo llevar a cabo la sesión y presentar las lecciones aprendidas de un modo que fuera más fácil de entender para los/las participantes no familiarizados con su trabajo.

GRUPO DE ASESORAMIENTO U ORIENTACIÓN TÉCNICA -

El grupo de trabajo de la Alianza sobre la VG, compuesto por miembros y socios con conocimientos y experiencia en este campo, se volvió a reunir para que actuara como asesor estratégico en este ejercicio. Este grupo está formado por destacadas voces y organizaciones en el ámbito de la prevención de la VG y la eliminación de la VCMN de diversos contextos, con experiencia para tener una comprensión matizada del trabajo con hombres y niños en la eliminación y prevención de la VG.

3. Logística:

IDENTIFICACIÓN DE UN FACILITADOR -

Para facilitar y crear una experiencia de aprendizaje significativa, es importante contar con un facilitador cualificado que permita un proceso de aprendizaje equilibrado. Dependiendo del número de

participantes en cada sesión, así como del tipo de prácticas que se compartan, contar con un facilitador o facilitadora se convierte en un paso crucial para gestionar la interacción entre presentadores/as y participantes. Mantener la sesión centrada y dentro del margen de tiempo asignado, y garantizar que los/las participantes tengan tiempo para hacer preguntas y compartir sus propias experiencias requiere planificación y habilidad.

Por ejemplo, aunque queramos animar a los/las participantes a hacer preguntas y a compartir sus comentarios, un moderador puede mantener los comentarios del público dentro del ámbito del tema y evitar que se conviertan en su propia presentación o en un programa o experiencia completamente distintos.

DIVULGACIÓN - Garantizar la asistencia a una sesión estimula y enriquece el proceso de aprendizaje. Un espacio de aprendizaje animado y productivo se beneficia de un grupo de participantes diversos que participan en el debate y en el momento de las preguntas y respuestas de la sesión. Para informar a su comunidad de un evento programado, puede utilizar medios similares a los empleados para la convocatoria de manifestaciones de interés, como correos electrónicos personalizados o masivos, recordatorios en su boletín periódico, la publicación del evento en su sitio web y publicaciones en las redes sociales.

También puede ponerse en contacto con redes y grupos u organizaciones de socios para informarles del acto y pedirles que ayuden a divulgar la información en sus redes. Una de las lecciones que aprendimos fue la de

disponer de paquetes de comunicación que puedan adaptarse y utilizarse a lo largo de toda la serie. Esto incluye plantillas de diseño para anuncios que puedan presentar la marca de la serie, plantillas de anuncios en varios idiomas para llegar a un público más amplio, y mail-merge o listservs para enviar la información a tiempo.

EVALUACIÓN POSTERIOR A LA SESIÓN - Desarrollar un marco para recabar opiniones y evaluar cada sesión es una pieza importante del proceso de aprendizaje, y puede ser información valiosa para dar forma a futuros actos.

- Un breve formulario similar a una encuesta puede ser todo lo que necesite para hacer preguntas breves sobre lo que los/las participantes aprendieron que era nuevo para ellos, y lo que era único o diferente sobre esta serie o sesión. Y qué opinan los/las participantes sobre el espacio, el formato utilizado o las características técnicas.
- Otra forma de recabar opiniones es una reunión informal con los/las ponentes de las sesiones. Puede que quiera que le cuenten su experiencia al dirigir una sesión con sus compañeros/as. También puede comprobar si se han alcanzado los objetivos fijados para la sesión.
- Por último, puede que quiera saber si las sesiones han contribuido al propósito general de la serie, tal y como se establece en la nota conceptual. Para ello, pida sugerencias para mejorar futuras sesiones y abra la línea de comunicación compartiendo una dirección de correo electrónico para preguntas y comentarios.

CONFIGURACIÓN TÉCNICA Y DE ACCESIBILIDAD

- Tanto si organiza sesiones presenciales como en línea, tendrá que tener en cuenta asuntos relacionados con la tecnología, el idioma y la accesibilidad, por ejemplo:

- Sesiones a distancia a través de una plataforma en línea (Zoom) accesible por ordenador o teléfono móvil, incluso para lugares con conectividad a Internet de bajo ancho de banda.
- Barreras lingüísticas, si se prevé la participación de distintas regiones geográficas. Ofrecimos interpretación simultánea en inglés, español y francés, o traducción automática de los contenidos presentados o compartidos en los idiomas disponibles en la plataforma Zoom. En cuanto a las interpretaciones generadas por IA, es importante señalar que no son perfectas y que solo son útiles hasta cierto punto.
- La grabación de las sesiones con el consentimiento de los/las participantes permitió a los/las miembros que no pudieron asistir a las sesiones en directo acceder a los contenidos. Las sesiones se grabaron, se subieron y se compartieron en inglés, español y francés a través del [canal de MenEngage en YouTube](#).
- Las limitaciones presupuestarias influirán en las decisiones que tome, por lo que le animamos a revisar la sección de planificación y presupuesto incluida en este informe.

LOGÍSTICA Y FACILITACIÓN - El equipo organizador debe crear y desarrollar un "Run of Show" (véase el

ejemplo del [Anexo 3](#)) para las sesiones, en el que se especifique quién es responsable de qué desde el momento anterior al inicio de las sesiones hasta después de su finalización, incluyendo los pasos que hay que dar en cada minuto.

Antes de que comience una sesión, las tareas pueden incluir:

- Llamadas con los presentadores/as y facilitadoras
- Reunión de ensayo de las presentaciones con o sin todos los presentadores/as (si es necesario).
- Compartir el **Plan de Ejecución** con los facilitadoras y aclarar funciones y tiempos.
- Anticiparse a los problemas, por ejemplo, estar preparado para sustituir a un/a presentador/a o llenar el tiempo asignado a ese presentador con otra actividad, cancelar una actividad de grupo si solo se presenta unos/as cuantos/as participantes, proporcionar alguna forma alternativa de traducción si el equipo no funciona.
- Colaborar con los intérpretes de idiomas, si procede, compartiendo con ellos el programa detallado del espectáculo, las presentaciones que se utilizarán, el glosario de términos y terminologías clave, o cualquier otro material y muestras para familiarizarlos con la jerga y los conceptos utilizados en nuestro ámbito de trabajo. Comprobar que el equipo está preparado y que disponen de todo lo necesario para realizar su trabajo.
- Disponer de una lista de recursos para compartir con los/las participantes al final de la sesión.

- Preparar una serie de normas de "orden interno" para compartirlas con los/las participantes al inicio de la sesión.
- Comprobar lo que puedan necesitar los/las presentadores/as.
- Comprobar que funcionan los micrófonos y el equipo necesarios para la presentación.

Al inicio de la sesión:

- De la bienvenida a los/las participantes
- Informe a todos los/las participantes de las normas básicas y de orden interno, y pida otras sugerencias. Véase el ejemplo del [Anexo 2](#).
- Informe del estilo preferido para las intervenciones y comentarios, si son libres de interrumpir y hacer preguntas, si deben levantar la mano o deben esperar hasta el final de la presentación para participar.
- Informe y pida consentimiento para grabar el evento.
- Informe del uso de las funciones de chat y cómo acceder a la traducción, si se ofrece.

Principales enseñanzas y consideraciones de este proceso basadas en nuestra experiencia hasta la fecha

Estos aprendizajes clave se comparten como un mapa, para que otros en el campo naveguen por el terreno de las prácticas, percepciones y observaciones existentes, y resalta la importancia de documentar prácticas y procesos para expandir nuestro conocimiento colectivo basado en la práctica. Como documento dinámico,

seguiremos recopilando y compartiendo evidencia y enfoques prometedores para involucrar a hombres y niños en la erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas (VCMN) y la violencia de género (VG). Podemos añadir nuevas secciones a los documentos y revisar las recomendaciones.

1. Aprovechar el aprendizaje entre pares:

Está demostrado que abordando las masculinidades y trabajando con hombres y niños para prevenir la VCMN y la VG se puede avanzar en la eliminación de la violencia. Nuestras sesiones CoLab facilitan que los/las profesionales compartan experiencias y estrategias. En estas sesiones, tanto los/las participantes como los/las ponentes compartieron recursos, formularon preguntas y expresaron sus preocupaciones de forma crítica, pero sin juzgar. El formato fomenta el cuestionamiento y el planteamiento de inquietudes en lugar de dar prioridad a un único método o proceso. De este modo, observamos un flujo de información más sólido y una reflexión crítica de los programas. Compartir conocimientos entre iguales facilita el aprendizaje colectivo sobre "cómo" hacer este trabajo con una perspectiva feminista y transformadora del género. Los formatos de aprendizaje entre iguales que fomentan una comprensión crítica de las desigualdades de poder entre hombres y mujeres pueden hacer avanzar el campo sobre cómo abordar tanto las causas interpersonales de la VG como las estructurales.

2. Contar con un grupo asesor: La prevención de la violencia de género es un problema que los/las miembros de la Alianza MenEngage abordan desde hace mucho tiempo, por lo que se

volvió a convocar al grupo de trabajo sobre violencia de género de la Alianza MenEngage a nivel global, compuesto por miembros y socios/as con conocimientos y experiencia en este campo, para que sirviera de órgano consultivo estratégico en este ejercicio. Teniendo en cuenta la diversidad de enfoques que utiliza cada intervención y los diferentes contextos y condiciones en los que se llevan a cabo, resulta útil crear, en la medida de lo posible, un grupo consultivo con representantes de diversos contextos y experiencias, que puedan complementar el proceso de adquisición de conocimientos y aprendizaje.

Contar con la participación de personas expertas de diversos contextos es fundamental para garantizar que se tengan en cuenta las distintas experiencias. Además, un grupo consultivo, que incluya a representantes influyentes de sus comunidades y entornos, aporta credibilidad a su ejercicio. También puede ser un poderoso recordatorio de las vidas que están en juego y de las implicaciones para los/las beneficiarios/as y los/las profesionales involucrados en el campo de la igualdad de género.

3. La importancia del contexto y la accesibilidad multilingüe: Ofrecer interpretación en varios idiomas amplía el alcance y la accesibilidad de los/las miembros de diversas regiones geográficas del mundo. Esto permite una experiencia de aprendizaje más inclusiva, así como oportunidades de referencias cruzadas y conocimientos y adaptaciones de las metodologías existentes. Aunque la interpretación puede ser costosa, tiene beneficios en los que merece la pena invertir.

4. Establecer directrices claras:

Aunque cuidamos de permitir una gran flexibilidad en las manifestaciones de interés, nos dimos cuenta de que la invitación a los/las miembros debía ser más clara e incluir más información sobre los objetivos de la serie en la cual presentarán su trabajo. Observamos una experiencia de aprendizaje más productiva tanto para los presentadores/as como para los/las participantes cuando se incluía con antelación más información y más clara.

Permitió al equipo organizador y a los/las ponentes preparar la sesión, conseguir el equipo adecuado e identificar al facilitador o facilitadoras apropiados para la sesión. Puede ser útil tener un conjunto claro de directrices para las manifestaciones de interés, y recomendamos, como mínimo:

- Descripción de la práctica que presentarán a sus compañeros
- Duración de la intervención, programa o campaña
- Información sobre participantes/beneficiarios/as o público destinatario
- Tipos de actividades, reuniones, puestos, actos, etc. incluidos en la intervención
- Lista de los cambios y/o resultados observados en las actividades.

5. El impacto de la divulgación: Las estrategias creativas de divulgación son cruciales para ampliar el alcance de nuestros hallazgos, influir en las políticas e inspirar la acción entre un amplio público, incluidas las partes interesadas que anteriormente desconocían o no participaban en el trabajo de transformación de género.

Las estrategias de divulgación pueden incluir breves fragmentos de vídeo, carteles y mensajes en las redes sociales basados en los mensajes clave de las sesiones. De este modo, se pueden transmitir los conocimientos prácticos y ayudar a los/las profesionales a participar en las sesiones o acceder a las grabaciones.

6. La importancia de la consolidación:

Aunque corresponde a los/las miembros compartir su trabajo de forma que permita a otros su aprendizaje, reconocimos la importancia de consolidar y reflexionar sobre lo que se comparte a través de esta iniciativa. En esta primera fase, trabajamos con un consultor para elaborar un informe consolidado que reuniera los principales aprendizajes, las tendencias emergentes y las recomendaciones. El proceso fue largo y el documento final, aunque útil, también es bastante extenso. En el futuro, se celebrarán sesiones tres veces al año en las que se reunirán las conclusiones de las cuatro sesiones anteriores. Estas sesiones reunirán a los/las organizadores de las sesiones para dialogar sobre lo que están aprendiendo acerca del avance de los programas, las políticas y las narrativas transformadoras de género.

7. Orientar futuras iniciativas: La documentación del proceso y la elaboración de notas orientativas del programa pueden sentar las bases para futuras iniciativas. Estos recursos proporcionan un modelo para las organizaciones y las personas que pretenden generar y divulgar un conocimiento colectivo que siga creciendo y tomando forma, y que sirva de base a las iniciativas mundiales para prevenir la violencia de género y la violencia contra las mujeres y las niñas.

8. Reforzar las prácticas de rendición de cuentas:

Garantizar que las iniciativas sean transformadoras desde el punto de vista del género, con una perspectiva feminista y abordar las desigualdades de poder ayudará a desafiar los sistemas opresivos e injustos. Reconocemos que nuestro ámbito de trabajo utiliza a menudo un lenguaje y una jerga que pueden ser controvertidos. Según nuestra experiencia, incluso entre los/las miembros de la Alianza MenEngage pueden utilizarse conceptos y términos con significados diferentes. Aunque esto es comprensible dada la diversidad de contextos en que se sitúan las prácticas, el propio proceso de aprendizaje requiere desentrañar la terminología que utilizamos y esforzarnos por aclarar cómo definimos los términos que son fundamentales para nuestro trabajo.

Por ejemplo, la definición de lo que se considera transformación de género en las prácticas y enfoques relacionados con el trabajo con hombres y niños es crucial para tener un impacto. Esto es fundamental para el campo y la creación de conocimiento. Por lo tanto, este proceso fomenta una base común entre los/las profesionales para que puedan hablar de cómo su trabajo fomenta la igualdad de género en lugar de perpetuar las desigualdades patriarcales. La serie de aprendizaje entre pares ofrece un espacio y una oportunidad para que los pares se aclaren mutuamente cómo abordan las desigualdades de género en cada parte de su trabajo, y cómo traducen a su comunidad y a sus beneficiarios/as por qué utilizan enfoques transformadores de género.

El trabajo con hombres y niños por la igualdad de género surgió del

movimiento más amplio por los derechos de la mujer y la igualdad de género. El análisis feminista aportó claridad sobre las desigualdades patriarcales y la dinámica de poder de género, y sobre cómo esto sigue impidiendo que las mujeres disfruten de sus derechos humanos universales y tengan las mismas oportunidades que sus homólogos masculinos. El trabajo de transformación de género busca la comprensión y la colaboración en torno al patriarcado e ir más allá del trabajo con los hombres a nivel individual.

La rendición de cuentas significa ser fiel al propósito del trabajo, lo que implica transformar las desigualdades. También significa un compromiso a largo plazo con la igualdad de género, los derechos humanos y la justicia social. Es importante reconocer que el trabajo transformador y con perspectiva feminista sobre la violencia de género y la violencia contra las mujeres puede llevar tiempo. Transformar pautas y normas bien establecidas lleva tiempo y

a menudo encuentra resistencia. Es importante mantener una actitud de aprendizaje hacia el propósito de su trabajo y revisar las definiciones periódicamente para aclararlas.

9. Asociarse de forma significativa y horizontal: Es fundamental validar lo que ha surgido a través de las relaciones de socios con los derechos de las mujeres, los derechos LGBTIQ+ y otras organizaciones relevantes para diseñar, ejecutar y evaluar iniciativas. Esto puede hacerse invitando a las partes interesadas de estos grupos a asistir a las sesiones y revisar los resultados. Por último, conviene recordar que se trata de un proceso de creación de conocimientos dirigido por profesionales, y que los/las profesionales tienen el poder de decidir qué presentar y de aclarar a otros cómo funcionan sus programas. Los/las organizadores apoyan, facilitan y acogen estas sesiones, concebidas principalmente como espacios de aprendizaje entre iguales.



Anexos

Anexo 1 - Requisitos/objetivos de la sesión

Anexo 2 - Normas de participación

Anexo 3 - Muestra del Plan de Ejecución

Anexo 1

Requisitos/objetivos de la sesión

- Las sesiones deben incluir compartir las lecciones aprendidas tanto de los fracasos como de los éxitos, los resultados y los impactos del trabajo. El SG está disponible para ayudar a dar forma a la sesión, centrándose en la presentación de los resultados e impactos.
- Las sesiones pueden ser de varios tipos: colaboraciones entre investigadores y profesionales que muestren cómo los/las miembros utilizan la investigación en sus programas; o colaboraciones que combinen investigación, práctica y abogacía política.
- Se anima a los/las organizadores a que presenten temas interconectados
- El marco político desarrollado para el simposio sobre Ubuntu se utilizará para ayudar a aclarar las expectativas y avanzar en la construcción de conocimientos y evidencias basados en la práctica desde perspectivas políticas (rendición de cuentas, interseccionalidad, feminismo/poder/patriarcado).

Anexo 2

Normas de participación

La Alianza MenEngage pretende fomentar un espacio/entorno seguro, inclusivo y respetuoso. Esperamos lograr un aprendizaje positivo y una experiencia atractiva para todos los/las participantes. Pedimos a todos que:

- **Sea respetuoso/a.**
- **Asuma su responsabilidad.**
- **Sea inclusivo/a.**
- **Siga las normas de amabilidad en línea.**

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD DEL PARTICIPANTE

Las sesiones convocadas/organizadas por Alianza MenEngage pretenden/se esfuerzan por ofrecer un espacio seguro para compartir conocimientos, experiencias, habilidades y opiniones de una manera mutuamente respetuosa. No aprobamos ninguna forma de intimidación, acoso, uso de lenguaje abusivo y discriminatorio, expresión agresiva de opiniones o cualquier otro comportamiento indeseable y poco ético.

Alianza MenEngage se reserva el derecho de expulsar sin previo aviso a cualquier participante que realice tales acciones durante la sesión.

Anexo 3

Muestra del Plan de Ejecución

FUNCIONES:

- **Facilitador/a:** Persona 1
- **Ancla de conversación:** Persona 2
- **Monitor/a de chat:** Personas 3 y 4
- **Control de tiempos + Notas:** Personas 4 y 5

ENLACES ÚTILES:

SESIÓN					
7 de mayo					
09:00AM ET 2:00PM UK 6:00PM PKT					
EST	Artículo	Altavoz	Diapositivas	Notas del orador	Responsabilidad del equipo
08:45 ó 5:45	Los/las miembros del equipo se incorporan pronto para preparar y probar el sonido	NA		NA	todos
09:00 ó 6:00	Bienvenida	Persona		<ul style="list-style-type: none"> Explique que la reunión será grabada Revelar por qué no se utilizarán o apoyarán las herramientas de IA Apoyo lingüístico de la IA, pero sin traducción Indicar el orden del día 	
9:05 ó 6:05	Antecedentes	Persona 2	8-9	<ul style="list-style-type: none"> Explique algunos antecedentes: ¿Por qué y cómo se creó? ¿Cuál era su objetivo general? ¿Quién trabajó en él? 	
9:15 ó 6:15	Presentaciones	Persona 1	10	<ul style="list-style-type: none"> Invite a la gente a presentarse y a compartir lo que les ha traído aquí hoy y lo que esperan aprender. 	NA
9:45 ó 6:45	Aprendizaje colectivo	Persona 2	11-12	<p>Debate abierto con los/las participantes sobre el contenido del curso: <i>invíteles a introducir sus ideas/ preguntas en el jamboard.</i></p> <p>Posibles preguntas capciosas:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué es lo que aprendió/ más le gustó ¿Qué no le gustó? ¿Qué preguntas candentes tiene? 	
10:55 ó 7:55	Reflexiones finales y agradecimientos finales	Persona 1	13	<ul style="list-style-type: none"> Agradecimiento final Algunos no están afiliados, animelos a conectarse con las redes locales y regionales. Compartir una encuesta con zoom en la que puedan expresar su evaluación final y sus sugerencias. 	Persona 4 Compartir la encuesta en el chat

References

Ellsberg, Mary, Diana J. Arango, Matthew Morton, Floriza Gennari, Sveinung Kiplesund, Manuel Contrera, and Charlotte Watts. 2014. "Prevention of violence against women and girls: what does the evidence say?" *Lancet Series* 385 (April): 1555-1566. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(14\)61703-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61703-7).

Harding, Sandra. 1993. "After Eurocentrism: Challenges for the Philosophy of Science." *Proceedings of the Biennial Meeting of the Philosophy of Science Association Volume Two (PSA 1992)*: pp. 311-319.

Lokot, Michelle, Marjorie Pichon, Beatriz Kalichman, Samantha Nardella, Jane Falconer, Nambusi Kyegombe, and Ana M. Buller. 2024. "Decolonising the field of violence against women and girls: A scoping review and recommendations for research and programming." *Social Science & Medicine* 357, no. 117168 (September).

Maruo, Mirai, Diana J. Arango, Ariana Maria D. Mar Gross, and Manuel Contreras-Urbina. 2023. "Addressing gender-based violence to accelerate gender equality." In *Gender thematic policy notes series: issues and practice note*. N.p.: World Bank Group. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/73ac6325-b648-4c42-b54b-684bdc2a510c/content>.

MenEngage Global Alliance. 2020. *Contexts and Challenges for Gender Transformative Work with Men and Boys*. Washington DC: MenEngage Global Alliance.

The Prevention Collaborative. 2021. *Theory of Change*. <https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/Theory-of-Change.pdf>.

The Prevention Collaborative. n.d. "Practice-based knowledge." *Prevention Collaborative*. Accessed October 10, 2024. <https://prevention-collaborative.org/guide-programming/practice-based-knowledge/>.



LEARNING COLAB
MENENGAGE ALLIANCE



MenEngage Alliance
working with men and boys for gender equality

