

Manual de capacitación sobre género

NOTA DE ORIENTACIÓN DE LA INEE SOBRE GÉNERO

Equidad de género en y a través de la educación



La Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE) es una red abierta y mundial de miembros que trabajan conjuntamente en un marco humanitario y de desarrollo, para garantizar que todas las personas afectadas por crisis tengan derecho a una educación de calidad, segura, pertinente y equitativa. Para obtener más información y unirse a la INEE, visite inee.org.

Publicado por:

Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE)
a/c Comité Internacional para el Rescate
122 East 42nd Street, 12.º piso
Nueva York, NY 10168,
Estados Unidos de América

INEE © 2021

Sugerencia de cita:

Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE). (2021). Manual de Formación sobre Género. Nueva York, NY. <https://inee.org/es/recursos/manual-de-capacitacion-sobre-genero-de-la-innee>

Licencia:

Este documento tiene una licencia de Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Los derechos de autor pertenecen a la Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE)



Imagen de portada:

Estudiantes en una fila matutina en la Franja de Gaza. 2017 © Wissam Nassar

Agradecimientos:

Este manual de formación lo desarrolló Kathryn Moore, en colaboración con la Secretaría de la INEE y el Equipo de tareas sobre género de la INEE. Nos gustaría agradecer al Equipo de tareas sobre género de la INEE y a otras personas que han ofrecido su tiempo y experiencia para desarrollar este manual de capacitación.

La INEE agradece el apoyo financiero prestado por Global Affairs Canada.

El proceso de elaboración del manual de capacitación fue dirigido por Lauren Gerken, coordinadora de género de la INEE.

La edición de textos fue realizada por Dody Riggs.

El diseño lo elaboró 2D Studio.

Esta traducción se realizó en colaboración con Traductores sin Fronteras y la INEE.

TABLA DE CONTENIDOS

Introducción	4
Información complementaria	5
Programa de capacitación de Media Jornada	7
Programa de la agenda del Curso completo de capacitación	9
Opciones y orientaciones de contextualización y adaptación	11
Parte A: Introducción	16
Parte B: Conceptos clave sobre género	20
Parte C: Estrategias de EeE con equidad de género	27
ANEXO A: Materiales de los participantes	33
ANEXO B: Materiales y recursos del facilitador	55

INTRODUCCIÓN

El *Manual de capacitación sobre Género de la INEE* está destinado a orientar a los profesionales de la educación en el uso de la [Nota de Orientación de la INEE sobre Género: Equidad de Género en y a través de la educación](#) (2019). Al final de esta capacitación, los participantes podrán:

1. Explicar los principios y estrategias claves de equidad de género que se pueden aplicar en los programas de Educación en Situaciones de Emergencia (EeE);
2. Identificar respuestas programáticas de EeE equitativas en materia de género en los ámbitos de las Normas Mínimas de la INEE (INEE MS, por sus siglas en inglés);
3. Llevar a cabo una evaluación de EeE, para identificar cómo se incorpora el género en los programas de EeE existentes o futuros; y
4. Describir las acciones, a corto y largo plazo, para mejorar la equidad de género en la programación de EeE.

El *Manual de capacitación sobre género* puede impartirse de las siguientes maneras:

TIPO	EXTENSIÓN	OBJETIVOS
Una sesión de orientación auto guiada	2 horas	Alcanzar los objetivos de capacitación 1 y 2 (de los enumerados anteriormente) Explorar la estructura y el contenido de la <i>Nota de Orientación de la INEE sobre género</i>
Una capacitación de media jornada en persona o facilitada en remoto	4 horas	Alcanzar todos los objetivos de capacitación (enumerados anteriormente)
Un curso completo en persona o facilitado en remoto	8 horas	Alcanzar todos los objetivos de capacitación (enumerados anteriormente), con actividades adicionales y ampliadas para explorar conceptos con más profundidad, y/o tiempo adicional para las actividades de "puesta en práctica" relevantes para el contexto



¡IMPORTANTE!

- Estos materiales de capacitación incluyen orientaciones sobre la personalización de los materiales para su uso en diversos contextos y tipos de crisis (aguda a prolongada).
- Animamos a los facilitadores y participantes a familiarizarse con las [Normas Mínimas de la INEE](#) antes de esta capacitación. Lea o, si el tiempo lo permite y hay oportunidades para ello, participe en una sesión de orientación [presencial o en línea](#) sobre las Normas Mínimas de la INEE.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

La información presentada a continuación, se encuentra en el Manual de capacitación sobre Género y en la *Nota de orientación de la INEE sobre género*. Esta información debe incluirse en los cursos de capacitación de media jornada y de jornada completa. Si quiere que los participantes se familiaricen con la información antes de su formación, por favor indíqueles que pueden consultar la sesión de orientación autoguiada en línea, [Introducción a la Nota de Orientación de la INEE sobre Género](#) (Disponible solo en inglés).

INFORMACIÓN TOMADA DE LA NOTA DE ORIENTACIÓN DE INEE SOBRE GÉNERO	NÚMEROS DE PÁGINA DE LA NOTA DE ORIENTACIÓN DE LA INEE SOBRE GÉNERO.
Información sobre los fundamentos de la Nota de Orientación de la INEE sobre Género	
1. El sistema educativo desempeña un papel importante en el logro de una mayor equidad de género, a través <ul style="list-style-type: none">• de la promoción de normas, creencias y actitudes positivas y• y evitando reproducir y reforzar desigualdades sociales.	Inglés: p. 17 Francés: p. 18 Portugués: p. 17 Español: p. 18 Árabe: p. 18
2. La equidad de género en la educación significa que las niñas, los niños, las mujeres y los hombres puedan acceder a su educación y completarla, al tiempo que se empoderan en y a través de la misma.	Inglés: p. 17 Francés: p. 18 Portugués: p. 17 Español: p. 18 Árabe: p. 18
3. Promover una educación equitativa implica cubrir las distintas necesidades de los niños, niñas, mujeres y hombres, dentro del sistema educativo. <i>Por ejemplo, garantizar que tanto las niñas como los niños se matriculen y participen en la educación, obtengan resultados y participen en el aprendizaje a lo largo de la vida.</i>	Inglés: p. 17 Francés: p. 18 Portugués: p. 17 Español: p. 18 Árabe: p. 18

Principios Clave de la Nota de orientación de la INEE sobre género

Nota: Aquí se presenta cómo se enmarca el género en las Normas Mínimas de INEE.

4. Hay diez principios clave de la programación de la EeE con equidad de género que están vinculados a los cinco ámbitos de las Normas Mínimas de la INEE. Se deben cuestionar las ideas erróneas y los argumentos comunes relacionados con dichos principios, tanto en el ámbito personal y profesional como en la sociedad en general.

- El género nos afecta a todos.
- Las dinámicas de género afectan a la educación.
- Una educación con perspectiva de género es protectora.
- Las crisis presentan oportunidades para un cambio transformador.
- Fomentar la equidad de género contribuye a una recuperación pacífica y sostenible
- Los datos se desagregan por sexo.
- Los estudiantes, ya sean hombres o mujeres, están involucrados en el trabajo en pos de la equidad de género.
- Los miembros de la comunidad ya sean hombres o mujeres, están involucrados en el trabajo en pos de la equidad de género.
- El género es un asunto intersectorial.
- Todos deberíamos luchar por la equidad de género en la educación.

Visión global de los principios clave

[Inglés: p. 20](#)

[Francés: p. 22](#)

[Portugués: p. 20](#)

[Español: p. 21](#)

[Árabe: p. 22](#)

Principios Detallados

[Inglés: p. 21-28](#)

[Francés: p. 22-31](#)

[Portugués: p. 21-29](#)

[Español: p. 22-30](#)

[Árabe: p. 23-30](#)

Estrategias específicas de género en el marco de los ámbitos de las Normas Mínimas de la INEE

Nota: Resume el contenido que constituye el “núcleo” de la Nota de Orientación de la INEE sobre Género.

5. Una respuesta de EeE con perspectiva de género protege la educación equitativa como un derecho humano básico.

- Una respuesta de EeE con perspectiva de género tiene en cuenta las diversas formas en que las niñas, los niños y el personal educativo femenino y masculino se ven afectados por los conflictos y las crisis: ¿En qué medida se ven afectados? ¿Esta diferencia puede tener un impacto en su acceso, en su seguridad en el centro educativo y en el camino hacia él, y en la calidad de su educación?
- Deben considerarse estrategias de equidad de género en todos los ámbitos de las Normas Mínimas de la INEE para promover respuestas de EeE equitativas.

Consulte los ejemplos de estrategias correspondientes a cada ámbito, que se presentan como casos prácticos destacados:

- Estrategias para la participación, la coordinación y el análisis teniendo en cuenta asuntos de género
 - Estrategias para el acceso equitativo y entornos de aprendizaje con perspectiva de género
 - Estrategias para la enseñanza y el aprendizaje sensibles al género
 - Estrategias de políticas y apoyo para los docentes y otro personal educativo con perspectiva de género
 - Estrategias para una política educativa con perspectiva de género
- El enfoque de equidad de género debe aplicarse a todas las áreas educativas y a lo largo de todo el ciclo del programa.
 - Algunas estrategias pueden no ser relevantes o posibles en todos los contextos.
 - Una respuesta de EeE con equidad de género promueve las mejores perspectivas posibles de procesos de recuperación sostenibles y equitativos.

[Inglés: p. 18](#)

[Francés: p. 19](#)

[Portugués: p. 18](#)

[Español: p. 19](#)

[Árabe: p. 19](#)

Estrategias

[Inglés: p. 29-98](#)

[Francés: p. 32-110](#)

[Portugués: p. 30-106](#)

[Español: p. 31-107](#)

[Árabe: p. 31-102](#)

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE MEDIA JORNADA



¡IMPORTANTE!

- Las agendas siguientes pueden adaptarse a su contexto y al tipo de capacitación; los tiempos indicados son aproximados.
- Siéntase libre de añadir descansos y comidas a la agenda, conforme sea necesario.
- La *Nota de Orientación de la INEE sobre Género* se requiere en casi todos los puntos de la agenda. Los números de página de la *Nota de orientación de INEE sobre Género* más relevantes para cada punto del orden del día se encuentran en este documento de Información complementaria, que proporciona los números de página de la sección pertinente para todas las versiones lingüísticas de la *Nota de orientación*.

TIEMPO	PUNTO DE LA AGENDA	MATERIALES NECESARIOS
Parte A: Introducción		
8 minutos	Actividad 1: Introducción a la capacitación	Diapositivas 1-2 o su contenido en rotafolio/póster
15 minutos	Actividad 2: Autorreflexión y Autoevaluación	Diapositiva 3 o su contenido en rotafolio/póster Hoja de trabajo 1: Autoevaluación de conocimiento sobre equidad de género, actitudes y prácticas, adaptado de la Herramienta 8.2 del EIE-GenKit
Parte B: Conceptos claves de género y de EeE		
20 minutos	Actividad 3: Definición de términos y conceptos clave sobre género - Actividad de emparejamiento de definiciones	Diapositiva 4 o su contenido en rotafolio/póster Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 2 Materiales y recursos del facilitador, Hoja de respuestas 2

TIEMPO	PUNTO DE LA AGENDA	MATERIALES NECESARIOS
30 minutos	Actividad 4: Equidad de género y principios y supuestos de EeE. Actividad de Verdadero o Falso	Diapositivas 5-7 o su contenido en rotafolio/póster Materiales y recursos del facilitador, Hoja de trabajo 4
10 minutos	Actividad 5: Los Principios de equidad de género vinculados a las Normas Mínimas de la INEE	Diapositivas 8-10 o su contenido en rotafolio/póster
Parte C: Estrategias de EeE con equidad de género		
45 minutos	Actividad 6: Estudios de Caso de EeE con equidad de género	Diapositiva 11 o su contenido en rotafolio/póster Materiales y recursos del facilitador, Hoja de trabajo 5. Estudios de caso de intervenciones y estrategias de EeE con equidad de género Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 3. Resumen de los ámbitos y las normas de las Normas Mínimas de la INEE
1 hora	Actividad 7: Equidad de género a través de las Normas Mínimas de la INEE	Diapositivas 12-13 o su contenido en rotafolio/póster Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 4. Utilización de la Nota de orientación sobre género de la INEE para llevar a cabo una evaluación con equidad de género de la propuesta del Programa de Resiliencia Plurianual (MYRP, por sus siglas en inglés) de ECW Sudán del Sur (Nota: Hay hojas de trabajo para tres grupos: Los grupos A, B y C. Dependiendo del número de participantes, se pueden utilizar las hojas y formatos de los tres grupos o elegir sólo algunos). Materiales y recursos del facilitador, Hoja de trabajo 6. Hoja de respuesta de la evaluación de la propuesta del MYRP de ECW de Sudán del Sur con la Nota de orientación de la INEE sobre Género.
1 hora	Actividad 8: Identificación de Resultados inmediatos y de Necesidades y oportunidades a largo plazo	Diapositiva 14 o su contenido en rotafolio/póster Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 6. Formato para secuenciar los resultados inmediatos y las necesidades y oportunidades a largo plazo de EeE con equidad de género
5 minutos	Actividad 9: Recursos adicionales sobre género	Diapositiva 15 o su contenido en rotafolio/póster
10 minutos	Actividad 10: Evaluación y Cierre	Diapositiva 16 o su contenido en rotafolio/póster Material para los participantes, Hoja de trabajo 7, o añada las preguntas de dicha hoja a una encuesta o formulario en línea



PROGRAMA DEL CURSO COMPLETO DE CAPACITACIÓN

TIEMPO	PUNTO DE LA AGENDA	MATERIALES NECESARIOS
Parte A: Introducción		
20 minutos	Actividad 1: Introducción a la capacitación	Diapositivas 1-2 o su contenido en rotafolio/póster
15-30 minutos	Actividad 2: Autorreflexión y Autoevaluación	Diapositiva 3 o su contenido en rotafolio/póster Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 1, Autoevaluación sobre conocimientos, actitudes y prácticas de equidad de género, adaptado de la Herramienta 8.2 de EIE-GenKit
Parte B: Definiciones clave, supuestos y principios de género y de EeE		
1 hora	Actividad 3: Definición de términos y conceptos clave sobre género - Actividad de emparejamiento de definiciones	Diapositiva 4 o su contenido en rotafolio/póster Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 2 Materiales y recursos del facilitador, Hoja de respuestas 2
1 hora, 10 minutos	Actividad 4: Equidad de género, y supuestos y principios de EeE: Actividad de Verdadero o Falso	Diapositivas 5-7 o su contenido en rotafolio/póster Materiales y recursos del facilitador, Hoja de trabajo 4
10 minutos	Actividad 5: Los Principios de equidad de género vinculados a las Normas Mínimas de la INEE	Diapositivas 8-10 o su contenido en rotafolio/póster

TIEMPO	PUNTO DE LA AGENDA	MATERIALES NECESARIOS
Parte C: Estrategias de EeE con equidad de género a través de los ámbitos de las Normas Mínimas de la INEE		
1 hora	Actividad 6: Estudios de Caso de EeE con equidad de género	<p>Diapositiva 11 o su contenido en rotafolio/póster</p> <p>Materiales y recursos del facilitador, Hoja de trabajo 5. Estudios de caso de intervenciones y estrategias de EeE con equidad de género</p> <p>Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 3. Resumen de los ámbitos y las normas de las Normas Mínimas de la INEE</p>
1 hora, 30 minutos	Actividad 7: Equidad de género a través de las Normas Mínimas de la INEE	<p>Diapositivas 12-13 o su contenido en rotafolio/póster</p> <p>Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 4. Utilización de la Nota de orientación de la INEE sobre género para llevar a cabo una evaluación con equidad de género de la propuesta del Programa de Resiliencia Plurianual (MYRP, por sus siglas en inglés) de ECW Sudán del Sur (Nota: Hay hojas de trabajo para tres grupos: Los grupos A, B y C. Dependiendo del número de participantes, se pueden utilizar las hojas y formatos de los tres grupos o elegir sólo algunos).</p> <p>Materiales y recursos del facilitador, Hoja de trabajo 6. Hoja de respuesta de la evaluación de la propuesta del MYRP de ECW de Sudán del Sur con la Nota de orientación de la INEE sobre Género.</p> <p>Si se están utilizando documentos del país, emplee la Hoja de trabajo 5 de los Materiales de los participantes. Formato para la evaluación</p>
1 hora, 30 minutos	Actividad 8: Identificación de Resultados Inmediatos y de Necesidades y oportunidades a largo plazo	<p>Diapositiva 14 o su contenido en rotafolio/póster</p> <p>Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 6. Formato par secuenciar los resultados inmediatos y las necesidades y oportunidades a largo plazo de EeE con equidad de Género</p>
30 minutos	Actividad 9: Recursos adicionales sobre género	Diapositivas 15-16 o su contenido en rotafolio/póster
10 minutos	Actividad 10: Evaluación y Cierre	<p>Diapositiva 17 o su contenido en rotafolio/póster</p> <p>Material para los Participantes, Hoja de trabajo 7, o añada las preguntas de dicha hoja a una encuesta o formulario en línea</p>

OPCIONES Y ORIENTACIONES DE CONTEXTUALIZACIÓN Y ADAPTACIÓN

Considere lo siguiente a la hora de elegir entre las distintas opciones de la capacitación:

- **Conocimientos, habilidades y experiencias individuales y colectivas en equidad de género y EeE de los participantes** (por ejemplo, desarrollo de capacidades previas o diseño/implementación). Solicite a los participantes que realicen la autoevaluación antes de la capacitación (consulte los Materiales de los Participantes, Ficha de Trabajo 1).
- **Necesidades de los participantes** (por ejemplo, ¿necesitan dedicar más tiempo a la comprensión de los fundamentos del género en los conceptos de EeE, o a la puesta en práctica del contenido en sus propios entornos?).
- **Ubicación de los participantes** (por ejemplo, ¿están los participantes y facilitadores en la misma zona horaria? ¿Hay problemas de conectividad a Internet, debido a que los participantes están basados en ubicaciones remotas?).
- **Tipo de crisis** (por ejemplo, aguda, prolongada o recuperación postcrisis).
- **Fase del ciclo del programa** (por ejemplo, diseño y planificación o implementación/seguimiento).
- **Tiempo** (por ejemplo, ¿cuál es la disponibilidad de los participantes? ¿tienen tiempo para sesiones más cortas o más largas?).



¡IMPORTANTE! EN BASE A LA EXPERIENCIA CON CAPACITACIONES SIMILARES, RECOMENDAMOS LA OPCIÓN DE CURSO COMPLETO.

Por lo general, los participantes solicitan más tiempo para desglosar conceptos y para comprender cómo aplicar los conceptos en la práctica. En la opción de curso completo:

- los conceptos fundamentales se debaten con más profundidad y con actividades adicionales;
- se dispone de más tiempo para la realización de las actividades, lo que proporciona mayor espacio para el diálogo, la interacción y el debate de los participantes; y
- se dedica más tiempo para las actividades de aplicación.

Se recomienda especialmente la opción de curso completo si decide utilizar procesos y documentos nacionales para la actividad de evaluación. Estos podrían incluir documentos o procesos que forman parte del desarrollo de propuestas, planificación operativa o revisión y reflexión de la implementación.

Sugerimos que la orientación autoguiada se utilice como un “rompehielos” o como material introductorio previo a las capacitaciones de media jornada o de curso completo. Las partes 1 y 2 se pueden utilizar antes de la capacitación de medio jornada o de curso completo. La parte 3 puede utilizarse como ejercicio práctico, después de dichas capacitaciones.

Formación a distancia:

Si está planeando una capacitación en remoto, le recomendamos que consulte los siguientes recursos complementarios sobre cómo involucrar a los participantes en formaciones virtuales:

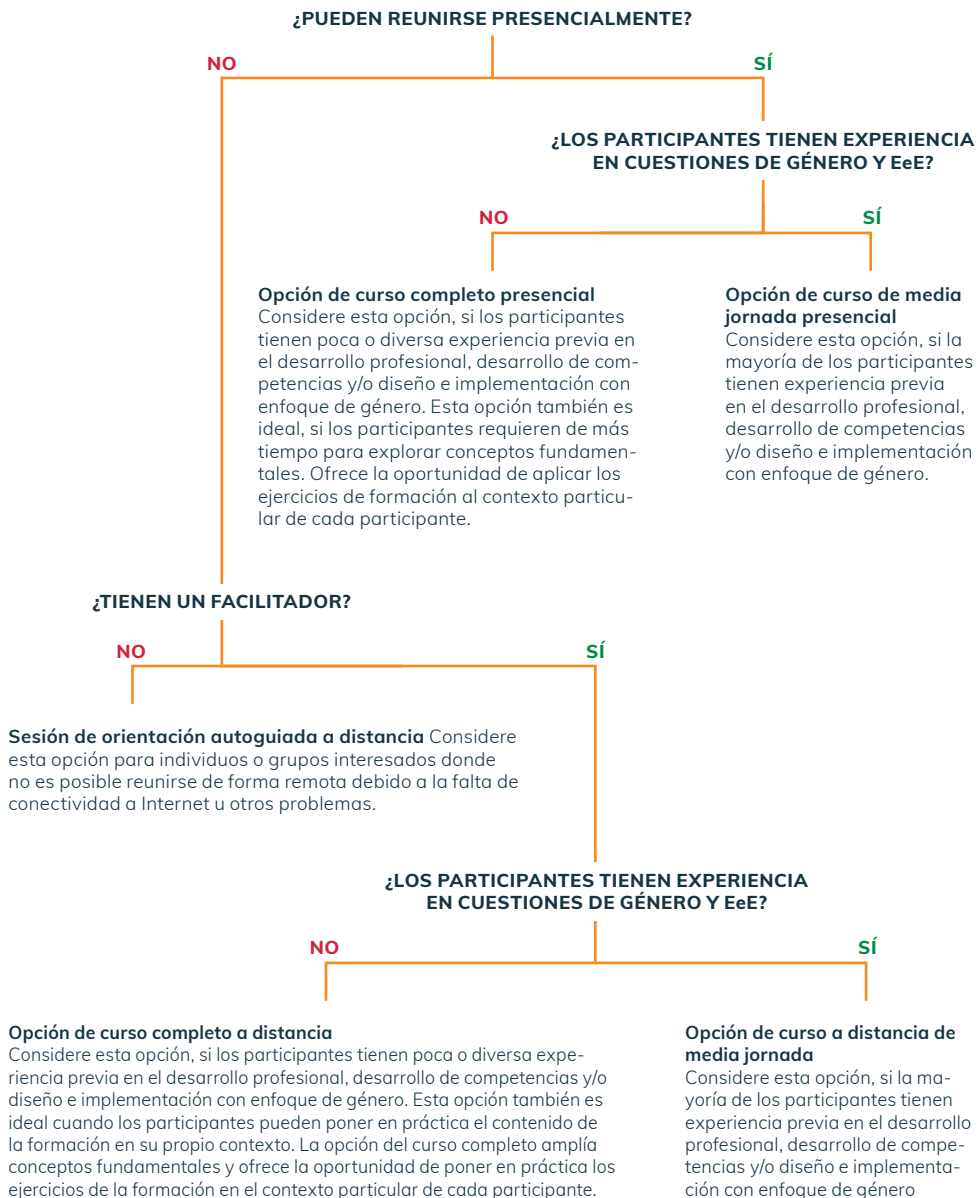
- El equipo de formación virtual (n.d.). Cómo involucrar a los participantes en una sesión de orientación virtual. Obtenido de <https://info.thevirtualtrainingteam.co.uk/blog/how-to-engage-modern-learners-in-a-virtual-training-session> (Disponible sólo en inglés)
- Zoom (25 de marzo, 2020). Cómo transformar su formación presencial en una formación virtual atractiva con Zoom. Obtenido de <https://blog.zoom.us/wordpress/2020/03/25/how-to-transform-in-person-training-into-engaging-virtual-training-with-zoom/> (Disponible sólo en inglés)
- *Harvard Business Review* (2020). Cómo conseguir que la gente participe realmente en las reuniones virtuales. Obtenido de <https://hbr.org/2020/03/how-to-get-people-to-actually-participate-in-virtual-meetings> (Disponible sólo en inglés)
- Rees-McCann (n.d.). Eventos web que conectan, una guía de cómo hacerlo. Obtenido de <https://reesmccann.com/web-events-that-connect/> (Disponible sólo en inglés)

Si la conectividad lo permite, los participantes pueden hacer lo siguiente:

- **Utilizar una plataforma compartida en línea** como Google Jamboard, Miro, u otra pizarra digital o documento compartido en línea para involucrar más a los participantes, intercambiar ideas, organizar ideas y realizar trabajos en grupo (sustituyendo al rotafolio de un taller presencial). Estas plataformas en línea pueden utilizarse en sesión plenaria o en grupos pequeños.
- **Utilice salas de reuniones** para realizar ejercicios en parejas o en grupos pequeños.

ÁRBOL DE DECISIONES: IDENTIFIQUE LA MEJOR OPCIÓN DE CAPACITACIÓN PARA SU CONTEXTO Y NECESIDADES

Instrucciones: Seleccione el tipo de capacitación que mejor se adapte a su contexto. Utilice las opciones de contextualización y adaptación anteriores, así como el árbol de decisiones y las consideraciones siguientes.



Contextualización y adaptación de los materiales de formación

Al igual que otros tipos de formaciones temáticas, herramientas y recursos de INEE, este material está diseñado para permitir su contextualización al entorno y a los participantes. La apropiación local puede promoverse presentando fotos, ejemplos, estudios de casos y documentación relevante para el contexto. Consulte las siguientes consideraciones generales.¹



LISTA DE CONTROL PARA LOS FACILITADORES:

- Revisar las imágenes y los ejemplos de países incluidos en las diapositivas y en el material de apoyo para los participantes** (Anexo A).
- Modificar las imágenes y los ejemplos de países sobre cuestiones, retos y prácticas de equidad de género** para reflejar las normas contextuales, los estereotipos y los retos existentes
- Asegurarse de tener permiso para usar fotos alternativas de instituciones/entidades y/o individuos.**
- Asegurarse de que las fotos utilizadas (ya sean personales o institucionales) cuenten con el consentimiento documentado de las personas que aparecen,** y de si los datos identificados deben ser protegidos (por ejemplo, nombre, ubicación).¹
- Asegurarse de que tiene permiso para utilizar y presentar documentos a nivel nacional o regional para la actividad de evaluación** (por ejemplo, propuestas, marcos de resultados, planes de ejecución detallados, etc.) en lugar del Ejemplo de Caso: Propuesta de la Educación no Puede Esperar en Sudán del Sur (véase el Anexo A).
- Considere la necesidad de convertir las diapositivas en pósteres/diagramas u hojas de trabajo** si se prevén problemas de conexión a internet, cortes de luz, acceso limitado a electricidad, falta de espacio o equipo para proyectar las presentaciones, u otras dificultades.
- Evalúe la necesidad de emplear plataformas online, en caso de impartir la formación de forma remota. Identifique qué plataformas serían más accesibles o con cuáles están más familiarizados los participantes** (por ejemplo, Zoom, Skype, Teams, Kudo, WebEx, etc.). Considere el uso de herramientas online (por ejemplo, Mentimeter, Miro, o Padlet) que pueden ayudar a aumentar la vinculación de los participantes, el intercambio de ideas y la organización de contenido.
- Utilice las estimaciones de tiempo y las diversas opciones de actividades para personalizar las actividades y la duración de la capacitación.** La formación puede durar entre media jornada y un curso completo. Dependiendo del contexto, sería posible ampliar el plazo para el desarrollo de las actividades, a fin de darle más tiempo a los participantes para asimilar e integrar nuevos conceptos.

1 Las instituciones pueden tener sus propios formularios y políticas de consentimiento. Para más información acerca del uso ético de fotos de jóvenes, niños, niñas y poblaciones vulnerables, por favor consulte la Red de Información de Derechos de la Niñez (CRIN, por sus siglas en inglés) (2018). Uso de imágenes de niños y niñas en los medios de comunicación. Disponible [aquí](#).

CLAVE:



Información importante para que los facilitadores la consideren al planear y facilitar la formación.



Preguntas que el facilitador puede hacer a los participantes.



Ejemplos de los tipos de situaciones que podrían plantearse entre los participantes a partir de sus ideas y experiencias. Los escenarios de ejemplo son ilustrativos, pero no exhaustivos.



Descripción de actividades, procesos y tiempos estimados de la formación de **media jornada**.



Descripción de las actividades, los procesos y los tiempos estimados de la **formación completa**, incluidas las actividades de ampliación adicionales, la modificación del calendario y los materiales modificados.



IMPORTANTE! CÓMO ESTÁN ESTRUCTURADAS LAS ACTIVIDADES EN ESTA GUÍA

- **Actividad:** Título del tema principal de la sesión y título de la actividad
- **Duración:** Los intervalos de tiempo son aproximaciones del tiempo que se deberían invertir para el tipo de capacitación. De acuerdo con la guía de contextualización, utilice las estimaciones de tiempo y los tipos de formación (de media jornada a curso completo) como un "menú de opciones de formación" para personalizar las actividades.
- **Materiales necesarios:** Materiales necesarios para la actividad. Para más información sobre cómo preparar los materiales de la capacitación antes de ésta, consulte el Esquema del material de la sesión y la Lista de control en el Anexo B, Materiales y recursos del Facilitador.
- **Instrucciones:** Utilice estas notas generales de facilitación como orientación y sugerencias de facilitación "paso a paso", independientemente del tipo y la duración de la capacitación.
- **Consideraciones sobre la adaptación:** Utilice estos materiales e instrucciones adicionales para contextualizar y adaptar la capacitación, según el tipo de formación (presencial o remota) y su duración (media jornada o curso completo).

PARTE A: INTRODUCCIÓN

Tiempo Total para la Parte A:



Media-Jornada: 20 minutos



Curso completo: 30-60 minutos

ACTIVIDAD 1: INTRODUCCIÓN A LA CAPACITACIÓN

Duración:



8 minutos



20 minutos

Materiales necesarios:

- Diapositivas 1-2 o su contenido en rotafolio/póster

Instrucciones:

- Dé la bienvenida a los participantes, preséntese usted primero y, luego, pida a los participantes que se presenten.
- Presente la *Nota de orientación de la INEE sobre género*. Diga, “Esta formación hará referencia a la *Nota de Orientación de la INEE sobre Género: Equidad de género en y a través de la educación*. Este recurso constituye una actualización de la Guía de bolsillo sobre género de la INEE de 2010. Su objetivo es ayudarlo a diseñar, implementar y gestionar intervenciones de EeE con equidad de género, en todos los ámbitos de las *Normas Mínimas de la INEE*. Ello incluye:
 - principios clave para un enfoque de la programación educativa que tenga en cuenta las cuestiones de género,
 - conceptos erróneos y argumentos en contra de la educación con perspectiva de género,
 - estrategias y acciones para llevar a la práctica la equidad de género,
 - un glosario con términos clave sobre género,
 - un listado con recursos útiles para profundizar, y

- una herramienta para levantar información sobre por qué las niñas y los niños no están en la escuela.”



Pregunte a los participantes: ¿Cuáles son sus expectativas para esta capacitación? ¿Qué esperan aprender?

- Anime a los participantes a que escriban sus expectativas en pegatinas adhesivas o en pequeñas hojas de papel, o el facilitador puede hacer una lista colectiva de expectativas durante la sesión plenaria en papel de rotafolio.



¡IMPORTANTE!

Dedique tiempo a consultar los objetivos formales y las expectativas de los participantes al final de la capacitación para “comprobar” si se han cumplido. Asimismo, utilice esas expectativas y objetivos al finalizar la formación, para determinar si se necesitan recursos adicionales, reuniones o apoyo individualizado, una vez terminada la capacitación.

- Muestre **la diapositiva 2**. Revise los objetivos de la formación:
 - Explicar los principios y estrategias claves de equidad de género que se pueden aplicar en los programas de Educación en Situaciones de Emergencia (EeE);
 - Identificar respuestas programáticas de EeE equitativas en materia de género en los ámbitos de las Normas Mínimas de la INEE;
 - Llevar a cabo una evaluación de EeE, para identificar cómo se incorpora el género en los programas de EeE existentes o futuros; y
 - Describir las acciones, a corto y largo plazo, para mejorar la equidad de género en la programación de EeE.

Adaptaciones:

Utilice los apartados del texto marcados en amarillo en la diapositiva 1, añada información sobre la fecha y lugar donde se realizará la formación.



Curso completo: El facilitador puede dedicar más tiempo en la plenaria o en pequeños grupos para discutir la experiencia previa de los participantes con las herramientas de la INEE sobre género y EeE.



Pregunte a los participantes: ¿Ha leído o trabajado con el contenido de las Normas Mínimas de la INEE o de la Nota de orientación de la INEE sobre Género antes de esta capacitación? ¿Cómo las ha usado? ¿Cuál ha sido su impresión o reacción inicial?

ACTIVIDAD 2: AUTORREFLEXIÓN Y AUTOEVALUACIÓN

Duración:



15 minutos



15-30 minutos

Materiales Necesarios:

- Diapositiva 3 o su contenido en rotafolio/póster
- Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 1, Autoevaluación de conocimiento, actitudes y prácticas sobre equidad de Género, adaptada a partir de la [Herramienta 8.2 del GenKit de EiE](#) (Disponible solo en inglés)

Instrucciones:

- Muestre **la diapositiva 3**.
- Explique a los participantes que utilizarán la **Hoja de trabajo 1** para evaluar sus conocimientos y experiencia en equidad de género y EeE. Pida a los participantes que primero hagan la evaluación de forma individual.
- Distribuya a los participantes en parejas. Pida a los participantes que comenten sus respuestas con sus compañeros y compañeras.
- Invite a las parejas a responder brevemente a las preguntas de evaluación en sesión plenaria.



Pregunte a los participantes: ¿Qué han aprendido de su compañero/a? ¿Han tenido respuestas similares? ¿Respuestas diferentes?


- Destaque las similitudes y las diferencias en las prácticas y experiencias de los participantes, relacionadas con el género en EeE.
- Señale los puntos fuertes de las experiencias comunes individuales y colectivas relacionadas con el género en EeE.



Ejemplos: Si la mayoría de los participantes tienen experiencia en el seguimiento y la presentación de informes sobre indicadores diseñados para captar datos desglosados por sexo y edad, señale este punto fuerte común.

Las respuestas de los participantes pueden indicar que tienen menos experiencia en algunas áreas o temas, como la aplicación de estrategias relacionadas con la garantía del acceso a la educación y los entornos de aprendizaje con perspectiva de género, y/o la protección y el bienestar. Señale áreas específicas en las que los participantes tengan menos experiencia. Comente cómo podría analizar el grupo estas áreas durante la capacitación.

Adaptaciones:

 **Media Jornada:** La exploración de las creencias y actitudes individuales no será un punto central de la capacitación de media jornada, ya que no hay tiempo ni posibilidades de profundizar en el debate. Sin embargo, todo ello puede aparecer espontáneamente durante la conversación. Procure que la conversación sea “clara” y centrada. Una conversación centrada en detalles adicionales, como parte de la capacitación de media jornada, podría reducir el tiempo necesario para llevar a cabo otras actividades.



¡IMPORTANTE!

Si la evaluación muestra que los participantes tienen conocimientos y experiencia previos sobre el género en la EeE y las Normas Mínimas de la INEE, reduzca el tiempo destinado a las actividades de la Parte B (por ejemplo, utilice las asignaciones de tiempo de media jornada) para dar más tiempo a las actividades prácticas de la parte C.

Si la evaluación muestra que los participantes tienen conocimientos mínimos o variados sobre el género en la EeE y las Normas Mínimas de la INEE, considere eliminar o simplificar el ejercicio de evaluación sobre equidad de género en la Parte C. Para ahorrar tiempo, dé a los grupos “indicaciones” para repasar (de la Hoja de respuestas del facilitador) a fin de disponer de más tiempo para aprender y discutir la información fundamental de la Parte B. Si se necesita más tiempo para cubrir los conceptos básicos de género de la Parte B, podría organizar otra sesión de capacitación para la Parte C en una etapa posterior.

PARTE B: CONCEPTOS CLAVE SOBRE GÉNERO

Tiempo Total para la Parte B:



Media Jornada: 1 hora



Curso Completo: 2 horas, 20 minutos

ACTIVIDAD 3: DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y CONCEPTOS CLAVE SOBRE GÉNERO: ACTIVIDAD DE EMPAREJAMIENTO DE DEFINICIONES

Duración:



20 minutos



1 hora

Materiales Necesarios:

- Diapositiva 4 o su contenido en rotafolio/póster
- Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 2
- Materiales y recursos del facilitador, Hoja de respuestas 2
- *Nota de orientación de la INEE sobre género*
- Material Complementario: Formación Armonizada Módulo 16: Educación sensible al género para identificar actividades complementarias y diapositivas para los grupos de participantes que puedan necesitar más tiempo para analizar términos y conceptos clave sobre género y EeE.

Instrucciones:

- Muestre **la diapositiva 4**. Explique que los participantes explorarán los conceptos clave de género que aparecen en la *Nota de orientación de la INEE sobre género* a través de una actividad de emparejamiento.

- Asigne parejas y entregue la **Hoja de trabajo 2 a los participantes**. Invite a los participantes a usar la hoja de trabajo para relacionar los términos con sus definiciones.
- Compruebe las soluciones en plenaria. Responda cualquier pregunta que los participantes puedan tener sobre los términos.



Pregunte a los participantes: ¿Cuáles de estos conceptos/términos ya conocían? ¿Cuáles son nuevos para ustedes? ¿Por qué es importante conocer estos conceptos/términos? ¿Cuáles serán útiles para su trabajo?

Adaptaciones:

Esta actividad está pensada para participantes que tienen cierta familiaridad con términos y conceptos sobre género (p. ej. género, sexo, violencia basada en el género en la escuela, etc.). Considere las siguientes adaptaciones en función de la duración de la formación.



Media Jornada: Adapte las hojas de trabajo para concentrarse en una lista más corta de definiciones para la actividad, priorizando de 5 a 6 definiciones.

- Para los participantes que estén menos familiarizados con los términos y conceptos de género, recomendamos destacar los siguientes términos: género, sexo, violencia basada en el género en la escuela, equidad de género e igualdad de género.
- Para grupos con más experiencia, considere diferenciar entre equidad de género, igualdad y desigualdad.



Curso completo: Dependiendo de la experiencia del grupo con los conceptos y términos de género, puede emplear más tiempo revisando y debatiendo sobre las definiciones y proporcionando ejemplos. Considere incluir la siguiente actividad de ampliación:

- Después de relacionar las definiciones en pareja, y revisar las definiciones correctas en plenaria, divida a los participantes en pequeños grupos para que compartan ideas sobre los términos de género relacionados con su trabajo.
- Los grupos pueden hacer una lista de ejemplos en papel de rotafolio, preparar pequeñas representaciones o hacer dibujos de "iconos" en rotafolio como los de la diapositiva para ilustrar el aspecto de las definiciones en su contexto.
- Haga que los grupos presenten sus ejemplos contextualizados de términos/definiciones.

ACTIVIDAD 4: EQUIDAD DE GÉNERO Y SUPUESTOS Y PRINCIPIOS DE EeE: ACTIVIDAD DE VERDADERO O FALSO

Duración:



30 minutos



1 hora, 10 minutos

Materiales Necesarios:

- Diapositivas 5-7 o su contenido en rotafolio/póster
- Recursos y materiales para el facilitador, Hoja de trabajo 4: Explorando los principios clave de EeE para la equidad de género y los argumentos comunes
- Nota de orientación de la INEE sobre género

Instrucciones:



Pregunte a los participantes: Basándose en su experiencia, ¿por qué es importante que las intervenciones de EeE tengan perspectiva de género? ¿Por qué es importante que las intervenciones de EeE promueva la equidad e inclusión de género?

- Muestre **la diapositiva 5**. Explique la lógica de la programación de EeE con equidad de género. Responda cualquier pregunta que los participantes puedan tener.
- Muestre **la diapositiva 6**. Explique que la Nota de Orientación de la INEE sobre Género tiene principios de programación de equidad de género para EeE.



Pregunte a los participantes: ¿Con qué principios está familiarizado/a? ¿Cómo ha visto estos principios «en acción» en su contexto?

- Muestre **la diapositiva 7**. Indique que existen argumentos comunes para explicar por qué los principios no pueden aplicarse en diversos contextos. Diga a los participantes que realicen un juego para explorar las suposiciones sobre estos “argumentos comunes” relacionados con los principios clave.
- De una en una, lea las oraciones de verdadero o falso de la **Hoja de trabajo 4 para el facilitador**.
- Pida a los participantes que escriban sus respuestas (verdadero o falso) en notas adhesivas o trozos de papel y que pongan sus respuestas en un recipiente común (como una caja o un sombrero). Un participante voluntario las mezclará y hará el recuento de las respuestas de cada afirmación, mientras usted lee la siguiente.

- Revise cada afirmación durante la sesión plenaria utilizando el rotafolio para examinar las respuestas “verdaderas y falsas” del grupo para cada afirmación.



Pregunte a los participantes: ¿Por qué pensó que esta afirmación es verdadera o falsa? ¿Qué conocimientos o experiencias han motivado su respuesta?

- Los participantes pueden debatir sus respuestas en pequeños grupos primero y posteriormente en plenaria, o solo en plenaria si el tiempo es limitado.
- Cree debate en plenaria explicando las respuestas usando el contenido en la Nota de Orientación de la INEE sobre Género. Vea la Hoja de respuestas 4 para más información.

Adaptaciones:



¡IMPORTANTE! Considere eliminar esta actividad o utilizar el tiempo estimado para el curso de media jornada, si los participantes están familiarizados con estos principios o han tenido desarrollo profesional anterior sobre este contenido. Luego puede asignar más tiempo a las actividades de la Parte C.

Si el tiempo es limitado, puede necesitar fijar una forma alternativa para hacer el recuento de las respuestas. Dado que algunas de las afirmaciones del juego de verdadero/falso pueden ser delicadas, asegúrese de que los participantes puedan enviar sus respuestas de forma anónima.



Curso completo: Extienda esta actividad haciendo preguntas adicionales de reflexión personal en plenaria.



Pregunte a los participantes: ¿Qué desigualdades de género existían en su contexto antes de la crisis?

¿Cuán diferente impacta la crisis en las niñas, los niños, los hombres y las mujeres? ¿Puede compartir algún ejemplo de su contexto? ¿Cómo afectan estos factores al acceso a la educación a las niñas, los niños, los hombres y las mujeres? ¿Qué otros argumentos ha escuchado sobre la EeE con perspectiva de género? ¿Cómo puede responder a esos argumentos?



EJEMPLOS: Consulte el Material y recursos para el facilitador, Anexo B, *Hola de trabajo 3, Ejemplos de desigualdades previas a la crisis, y Cómo la crisis impacta a las niñas, los niños, las mujeres y los hombres* para ver ejemplos que apoyen el debate sobre EeE con perspectiva de género.

ACTIVIDAD 5: EQUIDAD DE GÉNERO Y NORMAS MÍNIMAS DE LA INEE

Duración:



10 minutos



10 minutos

Materiales Necesarios:

- Diapositivas 8-10 o el contenido de las diapositivas en un rotafolio/poster
- Material Complementario: Consulte las diapositivas de la Introducción a las Normas Mínimas de la INEE para ver diapositivas complementarias, o para utilizarlas como recurso previo a la formación para que los participantes se familiaricen con las Normas Mínimas de la INEE. En este paquete de diapositivas hay otros mensajes y actividades clave relacionados con la orientación de los participantes sobre las Normas Mínimas de la INEE en general.

Instrucciones:

- Presente a los participantes las Normas Mínimas de la INEE utilizando **las diapositivas 8-10**.



Pregunte a los participantes: ¿Está familiarizado/a con las Normas Mínimas de la INEE? ¿Las ha usado anteriormente en su trabajo? ¿Cómo las usó?

- Muestre **la diapositiva 8** y diga:
 - El manual de las Normas Mínimas de la INEE es una herramienta global que articula el nivel mínimo de calidad y acceso a la educación en situaciones de emergencia, desde la preparación hasta la respuesta y la recuperación. Los objetivos de las Normas Mínimas de la INEE son (1) mejorar la calidad de la preparación, la respuesta y la recuperación, en materia de educación; (2) aumentar el acceso a oportunidades de aprendizaje seguras y pertinentes para todos los estudiantes, independientemente de su edad, género o capacidades;

y (3) garantizar la responsabilidad y una sólida coordinación en la prestación de la educación, durante las emergencias y hasta la recuperación.

- Muestre **la diapositiva 9** y diga:
 - Las Normas Mínimas de la INEE están organizadas en 5 ámbitos y 19 normas, cada una de ellas con acciones clave y notas de orientación. En conjunto, se consideran fundamentales para garantizar el acceso a una educación de calidad, segura, pertinente y equitativa para todos los estudiantes, durante las emergencias y hasta la recuperación.
 - El primer ámbito incluye las Normas Fundamentales de Participación, Coordinación y Análisis, que deben aplicarse en todos los ámbitos, para promover una respuesta integral y de calidad.
 - Los demás ámbitos se centran en (2) Acceso y ambiente de aprendizaje, (3) Enseñanza y aprendizaje, (4) Maestros y otro personal educativo, y (5) Política educativa.
- Explique el “por qué, qué y cómo” de las Normas mínimas de la INEE:
 - El “por qué”: las Normas Mínimas de la INEE son aspiracionales y universales, aplicables en cualquier entorno.
 - El “qué”: las Normas Mínimas de la INEE contienen acciones que se sugieren para alcanzar o cumplir la norma.
 - El “cómo”: las notas de orientación de las Normas Mínimas de INEE cubren puntos sobre buenas prácticas a la hora de aplicar dichas normas y de adaptar las acciones clave a situaciones diferentes.
- Muestre **diapositiva 10**. Presente la gráfica completa, mostrando todos los ámbitos y normas de las Normas Mínimas de la INEE.



Pregunte a los participantes: ¿Por qué es importante que la equidad de género aparezca reflejada en todos los ámbitos y normas de las Normas Mínimas de la INEE? ¿Qué sucede si no se habla sobre la equidad de género?

- Explique que:
 - Garantizar que las respuestas de EeE sean equitativas desde el punto de vista del género refuerza la educación equitativa como un derecho humano fundamental.
 - Una respuesta de EeE equitativa desde el punto de vista del género promueve las mejores perspectivas posibles para un proceso de recuperación sostenible y equitativo.

Adaptaciones:



¡IMPORTANTE! Considere eliminar esta actividad o utilizar el tiempo asignado al curso de media jornada, si los participantes están familiarizados con estos principios o han tenido desarrollo profesional sobre este contenido. Así podrá destinarse más tiempo a las actividades de la Parte C



Curso completo: Añada diapositivas y actividades adicionales de la Introducción a las Normas Mínimas de la INEE para llevar a cabo un “análisis más profundo” de cada uno de los ámbitos y normas relacionadas.

Haga que los participantes utilicen los mensajes clave con **la diapositiva 10**. Los participantes podrán crear “infografías” contextualizadas sobre por qué las respuestas de EeE deberían de considerar la equidad de género. Como material de ayuda, haga referencia a [la sesión de orientación autoguiada](#) sobre cómo hacer infografías usando mensajes clave.

PARTE C: ESTRATEGIAS DE EeE CON EQUIDAD DE GÉNERO

Tiempo Total para la Parte C:



Media Jornada: 2 horas, 30 minutos



Curso completo: 4 horas, 40 minutos

ACTIVIDAD 6: ESTUDIOS DE CASO DE EeE CON EQUIDAD DE GÉNERO

Duración:



45 minutos



60 minutos

Materiales Necesarios:

- Diapositiva 11 o los contenidos de la diapositiva en un rotafolio/poster
- Nota de orientación de la INEE sobre género
- Materiales y recursos del facilitador, Hoja de trabajo 5. Estudios de caso de intervenciones y estrategias de EeE con equidad de género
- Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 3. Resumen de los ámbitos y las normas de las Normas Mínimas de la INEE

Instrucciones:

- Explique que los participantes analizarán ahora con mayor profundidad las estrategias e intervenciones de EeE sobre equidad de género, a través de los ámbitos de las Normas Mínimas de la INEE.
- Asigne pequeños grupos de 3-4 participantes.

- Proporcione a cada grupo una ficha con un caso práctico de la **Hoja de trabajo 5 del facilitador** y de la **Hoja de trabajo 3 de los participantes**.
- Pida a los grupos que identifiquen en su caso de estudio
 - los principales ámbitos de las Normas Mínimas de la INEE y las normas relacionadas;
 - una estrategia/intervención sobre equidad de género; y
 - por qué esa estrategia es importante.
- Los participantes pueden “chequear” y ampliar la lluvia de ideas de sus grupos con la ayuda de la *Nota de Orientación de la INEE sobre Género* para resolver su caso práctico.
- Haga que los grupos reducidos presenten su caso práctico en plenaria.

Adaptaciones:

Esta actividad está dirigida a participantes que están familiarizados con los términos y conceptos de género (por ejemplo, género, sexo, violencia de género relacionada con la escuela, etc.). Considere las adaptaciones siguientes en función de la duración del entrenamiento.



Media Jornada: Si el tiempo es limitado, presente los ámbitos de las Normas mínimas de la INEE y las normas relacionadas, en lugar de pedir que los grupos las identifiquen por sí mismos.



Curso completo: Ofrezca una actividad adicional para analizar el tema con mayor profundidad. Por ejemplo, los participantes podrían representar o describir su estudio de caso con una obra de teatro o una breve presentación teatral en plenaria. Los demás grupos podrán, así, identificar el ámbito y las normas concretas de las Normas Mínimas, la estrategia de EeE sobre equidad de género, etc., que se hayan descrito o presentado en la actuación.

ACTIVIDAD 7: EQUIDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DE LAS NORMAS MÍNIMAS DE LA INEE

Duración:



1 hora



1 hora, 30 minutos


Materiales Necesarios:

- Diapositivas 12-13 o el contenido de las diapositivas en un rotafolio/póster
- Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 4. Use la *Nota de Orientación de la INEE sobre Género* para realizar una evaluación sobre la equidad de género en relación con la propuesta del MYRP de ECW de Sudán del Sur (*Nota: Hay hojas de trabajo para tres grupos: grupo A, B y C. Dependiendo del número de participantes, podrá utilizar las hojas de trabajo y los formatos de los tres grupos o únicamente una selección de ellos*).
- Materiales y recursos del facilitador, Hoja de trabajo 6. Hoja de respuestas de la evaluación de la propuesta del MYRP de ECW para Sudán del Sur con la *Nota de Orientación de la INEE sobre Género*.
- Si se están utilizando documentos del país, emplee el Hoja de trabajo 5 de los Materiales de los participantes. Formato de evaluación.

Instrucciones:

- Muestre **la diapositiva 12**. Explique a los participantes que utilizarán la *Nota de Orientación de la INEE sobre Género* para evaluar un programa real: la propuesta de programa de resiliencia plurianual (MYRP, por sus siglas en inglés) de “La educación no puede esperar” (ECW) para Sudán del Sur.
- Distribuya a los participantes en pequeños grupos de 3 o 4 personas. Asigne a cada grupo una sección de la propuesta del MYRP de ECW. A los grupos se les puede asignar la revisión de la misma sección de la propuesta y sus estrategias correspondientes, o bien diferentes partes de dicha propuesta (por ejemplo, algunos pueden revisar la sección de Análisis de la Situación y Necesidades, los Resultados del Programa, etc...).
- Comunique a los participantes que cada grupo presentará en el plenario al menos una estrategia de las tres que evaluaron en su sección de la propuesta de Sudán del Sur.
- Muestre **la diapositiva 13**. Con la ayuda del formato de ejemplo que aparece en la diapositiva y el extracto de la Hoja de trabajo 4 para todos los grupos (Proceso de Desarrollo del MYRP), muestre cómo evaluar la propuesta de ECW para Sudán del Sur usando la *Nota de orientación de la INEE sobre género*. Consulte el **Material y recursos del facilitador, Hoja de trabajo 6. Hoja de respuestas**.

Adaptaciones:

 **Curso Completo:** Además de la sección de la Nota de Orientación de la INEE sobre género y/o las estrategias priorizadas para esta actividad, los grupos podrían revisar la propuesta para hallar estrategias adicionales en la Nota de Orientación de la INEE sobre Género. Es posible que tenga que crear “respuestas” adicionales en la Hoja de trabajo 6 (Hoja de respuestas), en caso de añadir una sección adicional de la propuesta y/o una estrategia de la Nota de Orientación de la INEE sobre Género para su revisión.

ACTIVIDAD 8: IDENTIFICACIÓN DE RESULTADOS INMEDIATOS Y DE NECESIDADES Y OPORTUNIDADES A LARGO PLAZO

Duración:



1 hora



1 hora, 30 minutos

Materiales Necesarios:

- Diapositiva 14 o su contenido en rotafolio/póster
- Materiales de los participantes, Hoja de trabajo 6. Formato para secuenciar los resultados inmediatos y las necesidades y oportunidades a largo plazo de EeE con equidad de Género

Instrucciones:

- En pequeños grupos, pida a los participantes que prioricen y secuencien las estrategias/ oportunidades que falten. Las estrategias priorizadas y secuenciadas están destinadas a reforzar las estrategias identificadas en la actividad anterior, para hacerlas operativas u orientadas a la acción.
- Presente un ejemplo de la propuesta del MYRP de ECW para Sudán del Sur o un ejemplo contextualizado para resaltar cómo podría completarse esta priorización, secuenciación y planificación de la acción, usando las preguntas que aparecen a continuación.
- Pida a los participantes que completen la **Hoja de trabajo 6 para participantes**. Pueden utilizar las siguientes preguntas en sus grupos como ayuda para priorizar y secuenciar las necesidades y oportunidades:





Pregunte a los participantes: ¿Cuáles son algunos de los resultados inmediatos a corto plazo que pueden obtenerse durante la iniciativa actual? ¿Cuáles son algunas de las prioridades o acciones a largo plazo? ¿Qué recursos adicionales, desarrollo de capacidades, y financiación se necesitan para alcanzar dichas prioridades a largo plazo?

- Si esta sesión se lleva a cabo en grupos, estos podrían presentar en plenario los resultados inmediatos y aquellas necesidades/oportunidades a largo plazo que hayan identificado.

Adaptaciones:

Cree un ejemplo de cómo priorizar y/o secuenciar las necesidades y oportunidades a corto y largo plazo usando la Hoja de trabajo 6, en vez de presentar el ejemplo del MYRP de ECW para Sudán del Sur.


 **Media Jornada:** Si el tiempo requerido para las sesiones anteriores no permite la realización de este ejercicio, se podría realizar una actividad de formación posterior con los grupos.

 **Curso completo:** Podrá asignarse más tiempo a esta actividad de planificación. Los participantes pueden consultar el [EiE-GenKit](#) para identificar acciones adicionales que apoyen la planificación.

ACTIVIDAD 9: RECURSOS ADICIONALES SOBRE GÉNERO

Duración:

 5 minutos

 30 minutos


Materiales Necesarios:

- La diapositiva 15 o su contenido en rotafolio/póster

Instrucciones:

- Muestre **la diapositiva 15**. Destaque las herramientas y recursos que pueden utilizarse además de la *Nota de Orientación de la INEE sobre Género*.

Adaptaciones:

 **Curso completo:** Para practicar más el uso de la *Nota de Orientación de la INEE sobre Género*, los participantes pueden crear preguntas para «interrogar» a sus colegas acerca de cómo está organizada la nota y dónde se puede encontrar la información. Pida a los participantes que se turnen para hacer sus preguntas en plenario, y dé tiempo para que sus colegas las respondan antes de revelar las respuestas «correctas».

ACTIVIDAD 10: EVALUACIÓN Y CIERRE

Duración:



10 minutos



10 minutos

Materiales Necesarios:

- La diapositiva 16 o su contenido en rotafolio/poster
- Material para los Participantes, Hoja de trabajo 7, o añada las preguntas de dicha hoja a una encuesta o formulario en línea

Instrucciones:

- Pida a los participantes que revisen las expectativas establecidas al comienzo de la formación y que comenten su experiencia con la capacitación.



Pregunte a los participantes: ¿Se cumplieron sus expectativas sobre el curso? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Hay algo sobre lo que le gustaría aprender más? ¿Cómo podría aprender más sobre equidad de género en EeE (por ejemplo, en sesiones presenciales adicionales, cursos de aprendizaje electrónico, etc.)?

- Destaque las próximas oportunidades de desarrollo de capacidades relacionadas con el género y la EeE. Algunos ejemplos de ello son la formación presencial, los cursos de aprendizaje electrónico, los seminarios web, las comunidades de práctica, etc.
- Pida a los participantes que rellenen la hoja de evaluación (**materiales de los participantes, hoja de trabajo 7**) o la versión en línea de dicha hoja
- Agradezca a los participantes su tiempo y participación.



ANEXO A: MATERIALES DE LOS PARTICIPANTES

HOJA DE TRABAJO 1. EVALUACIÓN DE LA AUTORREFLEXIÓN Y PUESTA EN COMÚN EN PAREJAS SOBRE LAS PRÁCTICAS DE EeE EQUITATIVAS DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL GÉNERO

Esta evaluación es una adaptación del formato que se encuentra en la herramienta 8.2 del EiE-GenKit, el género en la preparación para la EeE: Capacidad institucional de la EeE en materia de género, Parte 1-Personal y Parte 2-Análisis de capacidades. Remítase a la evaluación completa si necesita una evaluación más exhaustiva (por ejemplo, una formación completa, en la que puede disponer de más tiempo). La evaluación más exhaustiva incluye secciones sobre las actitudes y creencias personales relacionadas con el género y la EeE; la capacidad institucional en materia de género; y el análisis y la implementación de políticas de EeE con perspectiva de género de manera más detallada.

Indicaciones:

- A. Responda sí o no a las siguientes afirmaciones.
- B. Describa sus respuestas en una o dos frases.
- C. Después de responder, comparta y analice sus respuestas con un/a colega.
- D. Si el tiempo lo permite, discuta lo siguiente: ¿Sus respuestas y experiencias son similares o diferentes? ¿En qué se parecen y en qué difieren?

AFIRMACIÓN (marque con un círculo los ejemplos que se correspondan con su experiencia)	RESPUESTA (sí o no)	EXPLIQUE SU RESPUESTA EN UNA O DOS FRASES
<p>1. He recibido formación sobre conceptos de género.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • equidad de género; normas y estereotipos de género • violencia basada en género • masculinidad/participación de los hombres y los niños • apoyar el acceso de las niñas a una educación segura y de calidad • cambio de comportamiento en las comunicaciones/intervenciones por el lado de la demanda para involucrar a las comunidades en el apoyo a las niñas y los niños para que tengan acceso a una educación segura, de calidad e inclusiva, y a servicios y oportunidades de protección. 		
<p>2. He recibido formación sobre temas relacionados con la educación con perspectiva de género.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pedagogía y enseñanza con perspectiva de género • planificación de la educación con perspectiva de género • planes de mejora escolar con perspectiva de género • cómo identificar, prevenir o responder a los incidentes de violencia basada en género relacionados con la escuela, incluyendo la denuncia segura y confidencial, terapia o apoyo psicosocial con perspectiva de género, y códigos de conducta • involucrar a los comités de gestión escolar en materia de género y educación, establecer presupuestos educativos a nivel local y subvenciones escolares que tengan en cuenta el género 		
<p>3. He participado anteriormente en la formación/desarrollo profesional sobre género en las intervenciones de EeE.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • planes sectoriales o transicionales de educación con perspectiva de género, políticas, códigos de conducta de escuelas u organizaciones, propuestas, planes de implementación, etc. • evaluación y análisis de necesidades con perspectiva de género • establecimiento de instalaciones y entornos de aprendizaje con perspectiva de género (por ejemplo, baños separados por género, equidad de género reflejada en el diseño o reparaciones de los espacios de aprendizaje temporales, aulas de los campamentos o escuelas, etc.) • apoyo psicosocial, protección e intervenciones para el bienestar en situaciones de crisis o conflicto con perspectiva de género • distribución de materiales para enseñanza y aprendizaje con perspectiva de género • contratación y permanencia de docentes con perspectiva de género (por ejemplo, contratar profesoras para apoyar el acceso de las niñas a la educación) • recopilación de datos desglosados por sexo y edad • garantizar que los marcos de la Teoría del Cambio y del monitoreo y la evaluación de la EeE, así como los métodos y herramientas relacionados con el M&E tengan perspectiva de género 		

4. Tengo experiencia en la ejecución de intervenciones de género en la educación o EeE.

Ejemplos:

- pedagogía y enseñanza con perspectiva de género
- planificación de la educación con perspectiva de género
- análisis de género para la planificación e implementación de la educación
- comprender los riesgos relacionados con la planificación o los planes de mejora escolares sensibles a la crisis
- cómo identificar, prevenir o responder a los incidentes de violencia basada en género relacionados con la escuela, incluyendo algunos o todos estos temas: la denuncia segura y confidencial, terapia o apoyo psicosocial con perspectiva de género y utilización de códigos de conducta
- hacer que los comités de gestión de las escuelas tengan en cuenta las cuestiones de género y la educación, estableciendo presupuestos educativos a nivel local y subvenciones escolares que tengan en cuenta las cuestiones de género
- Planes Sectoriales o Transicionales de Educación, políticas, códigos de conducta de escuelas u organizaciones, propuestas, planes de implementación, etc. sensibles a la crisis en los que se refleje la equidad de género.
- evaluación y análisis de necesidades con perspectiva de género
- establecimiento de instalaciones y entornos de aprendizaje con perspectiva de género (por ejemplo, baños separados por género, equidad de género reflejada en el diseño o reparaciones de los espacios de aprendizaje temporales, aulas de los campamentos o escuelas, etc.)
- apoyo psicosocial, protección e intervenciones para el bienestar en situaciones de crisis o conflicto con perspectiva de género
- distribución de materiales para enseñanza y aprendizaje con perspectiva de género
- contratación y permanencia de docentes con perspectiva de género (por ejemplo, contratar profesoras para apoyar el acceso de las niñas a la educación)
- recopilación de datos desglosados por sexo y edad
- garantizar que los marcos de la Teoría del Cambio y del monitoreo y la evaluación de la EeE, así como los métodos y herramientas relacionados con el M&E tengan perspectiva de género

HOJA DE TRABAJO 2. ACTIVIDAD DE EMPAREJAMIENTO DE DEFINICIONES CLAVE RELACIONADAS CON EL GÉNERO

Indicaciones:

- A. Trace una línea para relacionar cada palabra con su definición correcta correspondiente. Las definiciones están agrupadas en tres categorías. La categoría I son definiciones generales; la Categoría II son definiciones relacionadas con la diferenciación de la igualdad, la desigualdad y la equidad de género; y la Categoría III está relacionada con la definición del continuo de género, desde la ceguera de género hasta el cambio transformador.
- B. Si el tiempo lo permite, después de emparejar las palabras y las definiciones, identifique ejemplos de cada definición.

DEFINICIONES-CATEGORÍA I

- | | |
|--|---|
| 1. Género | a. Actos explícitos o amenazas de violencia física, emocional y sexual que ocurren dentro y en los alrededores de las escuelas, perpetrados como resultado de las normas de género y las dinámicas de poder desiguales. Los profesores y las profesoras, así como los y las estudiantes pueden ser tanto víctimas como perpetradores. |
| 2. Sexo | b. Se refiere a las características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres. Se refiere a la anatomía y los atributos físicos de una persona, como los órganos sexuales externos e internos. |
| 3. Violencia de Género
Basada en la escuela | c. Se refiere a los roles socialmente construidos, a las responsabilidades e identidades asignadas a los hombres y las mujeres, así como la forma en la cual se les evalúa dentro de la sociedad. Estos elementos son propios de cada cultura y cambian con el tiempo. Esto define cómo se espera que piensen y actúen las mujeres y los hombres. Estos comportamientos se aprenden de la familia, la escuela y la formación religiosa, así como de los medios de comunicación. |

DEFINICIONES-CATEGORÍA II

- | | |
|-----------------------------|--|
| 4. Discriminación de género | d. Basada en la creencia de que un sexo es superior al otro y que el sexo superior tiene capacidades, derechos, privilegios y estatus superiores a los del sexo inferior. Es el resultado de un conjunto complejo de causas interrelacionadas. |
| 5. Igualdad de Género | e. Se refiere a las disparidades entre mujeres y hombres en una sociedad en cuanto a su acceso y oportunidades en las esferas social, económica y política, y su participación en el poder de decisión en todos los niveles sociales |
| 6. Equidad de Género | f. Se refiere a la equidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre las mujeres y los hombres, según sus respectivas necesidades. Se considera parte del proceso de alcanzar equidad de género en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. |

7. Desigualdad de género

g. Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para niñas, niños, mujeres y hombres. Esta definición no significa que las mujeres y los hombres serán lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán de si nacen hombres o mujeres. Esto implica tomar en consideración los intereses, las necesidades y las prioridades de las mujeres y los hombres, así como reconocer la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres.

DEFINICIONES-CATEGORÍA III

8. Perspectiva de género

h. Políticas y enfoques que no están dirigidos específicamente a mujeres u hombres y que se supone que afectan a ambos equitativamente; estas políticas y estos enfoques operan bajo el supuesto de que no existe distinción entre los sexos. Los enfoques neutros en términos de género incorporan prejuicios a favor de las relaciones de género existentes y, por tanto, tienden a perjudicar a las mujeres.

9. Neutralidad de género

i. Significa que existe una proporción 50:50 de hombres y mujeres en un área determinada, como en el acceso a la educación, el centro de trabajo o la ocupación de un cargo público.

10. Paridad de género

j. Se refiere a la falta de reconocimiento de que a las niñas, los niños, las mujeres y los hombres se les asignan funciones y responsabilidades basadas en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos.

11. Enfoque sensible al género

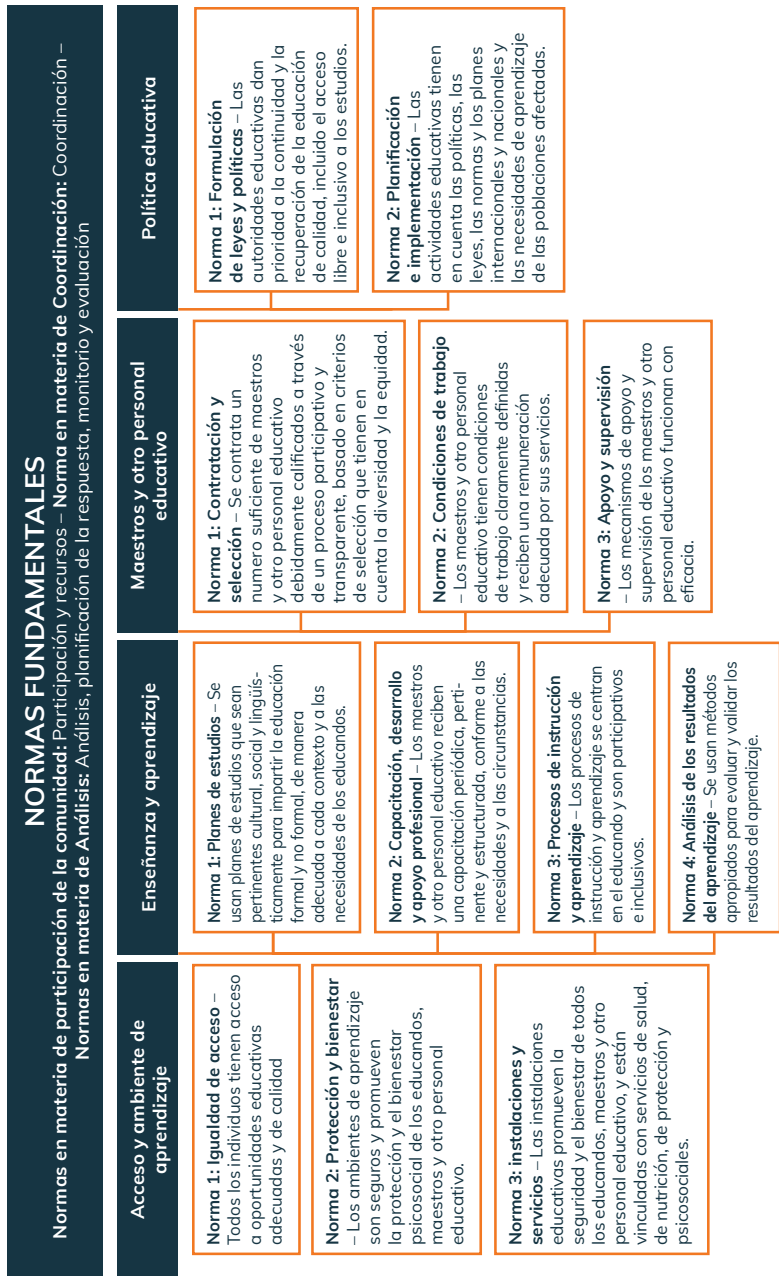
k. Significa abordar los diferentes roles, situaciones, necesidades e intereses de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en el diseño e implementación de las actividades, las políticas y los programas. Un programa, una política o una actividad aborda las barreras basadas en el género, respeta las diferencias de género y permite implementar estructuras, sistemas y metodologías para asegurar que la paridad de género sea una estrategia más amplia para promover la equidad de género.

12. Ceguera de género

l. Es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planeada en todas las áreas y en todos los niveles, como en la legislación, las políticas y los programas. Es una forma de hacer que las preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como los hombres formen parte del diseño de las políticas y los programas, de la implementación, del monitoreo y de la evaluación para que las mujeres y los hombres se beneficien de forma equitativa y que no se perpetúe la inequidad.



HOJA DE TRABAJO 3: NORMAS MÍNIMAS DE LA INEE: ÁMBITOS Y NORMAS EN UN VISTAZO



Temas clave: Mitigación de conflictos, reducción del riesgo de desastres, desarrollo de la primera infancia, género, VIH y SIDA, derechos humanos, educación inclusiva, vínculos intersectoriales, protección, apoyo psicosocial y juventud.

HOJA DE TRABAJO 4. USANDO LA NOTA DE ORIENTACIÓN DE LA INEE SOBRE GÉNERO PARA REALIZAR UNA EVALUACIÓN CON EQUIDAD DE GÉNERO SOBRE LA PROPUESTA DEL PROGRAMA PLURIANUAL DE RESILIENCIA (MYRP) DE ECW DE SUDÁN DEL SUR

Ejemplo: Extractos de la Propuesta de ECW (para todos los grupos y participantes):

ANEXO 1: Proceso de Desarrollo del Programa Plurianual de Resiliencia (MYRP)

La ECW y el Clúster de Educación comenzaron el proceso de desarrollo del Programa Plurianual de Resiliencia (MYRP, por sus siglas en inglés) a finales del 2018. La fase inicial incluyó una misión de reconocimiento de alto nivel por parte del Secretariado de la ECW en octubre de 2018, la cual estableció el consenso y la aceptación para el desarrollo de un plan de respuesta integral para las necesidades educativas en Sudán del Sur. La misión mantuvo consultas exitosas con todas las partes interesadas clave, como el Ministro de Educación, el Coordinador Residente, los donantes, las agencias líderes de los clusters y los socios de educación (tanto humanitarios como de desarrollo). Los debates iniciales prepararon el camino para un diálogo centrado en el país y una planificación que aborde las necesidades educativas inmediatas y a largo plazo dentro de un mismo marco.

Sobre la base de los resultados iniciales, el Ministerio de Educación (MoGEI, por sus siglas en inglés), en consulta con el Cluster de Educación, creó un equipo de trabajo para supervisar y orientar el desarrollo de un programa educativo plurianual. Los miembros del Equipo de trabajo fueron seleccionados del MoGEI, las agencias de las Naciones Unidas, el Grupo de Donantes de Educación, las Organizaciones No Gubernamentales Internacionales (ONGI), la National Education Coalition (NEC), el Ministerio de Finanzas y Planificación y el Ministerio de Género, Infancia y Bienestar Social. El Cluster de Educación coordinó el equipo temático y contrató a dos consultores internacionales de Mott MacDonald (junio del 2019) para redactar la aplicación del MYRP de ECW. Éstos trabajaron de forma cercana con el equipo de trabajo y la ECW para revisar documentos y datos claves, facilitar talleres en el país, desarrollar debates bilaterales con las principales partes interesadas, brindar aportes técnicos y redactar el documento de propuesta y presupuesto.

Composición del Equipo Temático (29 de mayo, 2019):

	NOMBRE	INSTITUCIÓN	CARGO
1	Subsecretario	MoGEI	Presidente
2	Director de los Socios	MoGEI	Secretario
3	Coordinador del Cluster de Educación	UNICEF	Coordinador
4	Coordinador del Cluster de Educación	Save the Children	Coordinador

5	Directores Generales	Ministerio de Educación General e Instrucción (MoGEI)	Miembros (10)
6	Representantes del grupo de donantes de educación	USAID/DFID	Miembros (2)
7	Save the Children	ONG internacional	Miembro
8	Consejo Noruego para Refugiados	ONG internacional	Miembro
9	Christian Mission for Development	ONG nacional	Miembro
10	UNICEF	Agencia de las Naciones Unidas	Miembro
11	UNESCO	Agencia de las Naciones Unidas	Miembro
12	PMA	Agencia de las Naciones Unidas	Miembro
13	ACNUR	Agencia de las Naciones Unidas	Miembro
14	Nile Hope	ONG nacional	Miembro
15	BRAC	ONG internacional	Miembro
16	Oxfam	ONG internacional	Miembro
17	Stromme Foundation	ONG internacional	Miembro
18	Finn Church Aid	ONG internacional	Miembro
19	National Education Coalition (NEC)	ONG nacional	Miembro (2)
20	Plan International	ONG internacional	Miembro
21	Representante del Ministerio de Finanzas y Planificación	Ministerio de Finanzas y Planificación (MoFP)	Miembro asesor
22	Representante del Ministerio de Género, Infancia y Bienestar Social	Ministerio de Género, Infancia y Bienestar Social (MGC&SW)	Miembro asesor

De acuerdo con los términos de referencia de los consultores internacionales, se realizaron las siguientes actividades.

ACTIVIDAD	CALENDARIO
Fase 1: Inicio	
Revisión teórica de documentos clave	
Entrega del informe de inicio	Junio del 2019
Fase 2: Nota Conceptual	
Revisión de todos los programas del MoGEI y los programas apoyados por donantes	
Consultas con el gobierno, los donantes, las agencias de Naciones Unidas y las ONG	
Organización y facilitación del taller sobre la nota conceptual con el Equipo de trabajo	
Redacción de la nota conceptual	Julio del 2019
Fase 3: Borrador 1 de propuesta de ECW	
Se planearon y realizaron talleres de diseño del MYRP con miembros del Equipo de trabajo	
Financiación del costo de MYRP	
Primer borrador del paquete de aplicación del MYRP para revisión y retroalimentación del Equipo de trabajo y ECW	Septiembre de 2019

Redacción de nota para el Ministro de Educación, para la Asamblea General de las Naciones Unidas

Fase 4: Borrador 2 de Propuesta de ECW

Consolidación de las observaciones hechas por ECW y revisión de la propuesta

Realización de nuevos análisis de datos para la sección de objetivos

Entrega del Borrador 2 al Equipo de Trabajo y al panel externo de ECW

Noviembre de 2019

Fase 5: Paquete Final del MYRP

Propuesta consolidada y revisada sobre la base de los comentarios del grupo de expertos externos de ECW

Entrega del paquete final del MYRP al Grupo Directivo de ECW

Noviembre de 2019

Actividades y consultas realizadas por el Equipo de Trabajo en el país:

Plan International celebró consultas con dos organizaciones dirigidas por mujeres -Women Aid Vision (WAV) y Women for Change- para recoger sus aportaciones al desarrollo del enfoque del programa. Otros miembros del Grupo de Donantes la Educación, de UNICEF, la Alianza Mundial por la Educación, de Humanity and Inclusion, y de Light of the World fueron fundamentales en el proceso para asegurar que el programa alcanzara los objetivos de Educación Para Todos. Cada versión del borrador del paquete de aplicación se elaboró después de extensas consultas, lluvias de ideas y talleres con el Equipo de Trabajo y otras partes interesadas clave; luego fue revisado y aprobado por el Equipo de Trabajo antes de ser presentado a ECW.

Nota: Este es un fragmento de la Propuesta Plurianual de Resiliencia (MYRP) de La Educación No Puede Esperar (ECW) de Sudán del Sur. No refleja necesariamente los puntos de vista o acciones de la INEE. ECW ha dado permiso para el uso de este extracto con fines de capacitación.

GRUPO A FRAGMENTOS

Sección 1: Análisis de Situación

1.3.1 Ambientes de Aprendizaje seguros, confiables y amigos para la niñez

La seguridad de los niños y niñas en las escuelas y en otros establecimientos o centros educativos es fundamental para el saludable funcionamiento del sector de la educación. Las escuelas en Sudán del Sur enfrentan numerosas amenazas para la seguridad y para la protección de los niños y niñas en y alrededor de las escuelas. Por ejemplo, la región del Gran Alto Nilo (que incluye los antiguos estados de Unidad, Jonglei y Alto Nilo) ha sido una de las más afectadas por el conflicto en el país. En 2016, el 63% de las escuelas de la región sufrieron más de un tipo de ataque o fueron ocupadas por actores armados; según la evaluación del 2017 este porcentaje había caído al 18%. En toda la región, el 36% de las escuelas habían cerrado en el 2016 (evaluación de Cluster 2016), llegando al 49% en 2017. Como la mayoría de los espacios de aprendizaje en la región o bien cuentan con estructuras temporales o no cuentan con estructuras, éstos son particularmente vulnerables al ataque o al impacto de los conflictos en la zona. Desde 2013, en los estados de Ecuatoria Central y Alto Nilo han surgido lugares de protección de civiles (PoC, por sus siglas en inglés) que acogen a los desplazados internos. Éstos también han ocupado escuelas en la región, inutilizándolas para fines educativos. Desde 2013, el Centro de Monitoreo y Informes del País (CTFMR, por sus siglas en inglés) ha documentado graves violaciones a los derechos de la niñez en las escuelas afectadas por los conflictos, lo que muestra la gama de impactos que el conflicto puede tener en la seguridad dentro y alrededor de las escuelas, y consecuentemente, en la educación de los niños y las niñas.

En estas zonas de conflicto en Sudán del Sur, las minas son un riesgo importante para la educación, ya que los niños y niñas que juegan o caminan al ir o volver de la escuela a menudo son víctimas de bombas sin explotar.

La protección de la niñez de todo tipo de explotación está amparada en la Constitución de Transición de la República de Sudán del Sur (2011) y en la Ley de la Niñez de 2008. El artículo 17(1) de la Constitución trata de proteger a los niños y niñas de la participación en el ejército, y según la sección sobre los Derechos de la Niñez, los niños y niñas «no serán sometidos a prácticas de explotación o abuso, ni se les exigirá que sirvan en el ejército ni se les permitirá realizar trabajos que puedan ser peligrosos o perjudiciales para su educación, salud o bienestar». Además, el artículo 17(1), sub-artículo (h) establece que los niños y niñas deben ser protegidos del tráfico humano y el secuestro.

Durante los combates y los desplazamientos, las mujeres y los niños y niñas se enfrentan a riesgos de protección especiales como consecuencia de la pérdida o el debilitamiento de las principales estructuras de protección y apoyo, como los cuidadores principales y las estructuras familiares. Debido a la situación de seguridad, cada vez más familias tienen miedo de mandar a sus hijos e hijas a la escuela, y los niños y niñas también sufren de ansiedad ante la posibilidad de ser separados de sus padres al ir a la escuela. Debido a estos factores, los docentes necesitan contar con habilidades específicas para crear escuelas/espacios de aprendizaje temporales (TLS, por sus siglas en inglés) que sean emocional y físicamente seguros y ambientes de protección para que los niños y niñas aprendan.

Aparte, pero relacionado con los conflictos que los rodean, los niños y niñas enfrentan otras formas de violencia. Por ejemplo, se verificaron más de 140 casos de violencia sexual contra niñas en 2016, incluyendo niñas que fueron atacadas fuera de las inmediaciones de lugares de protección de civiles de las Naciones Unidas; es muy probable que el número real de casos sea mucho mayor.

La violencia sexual y por motivo de género (SRGBV, por sus siglas en inglés) no está bien documentada, pero el estudio de casos (Oxfam 2019) revela que las niñas padecen mayores niveles de acoso sexual en las escuelas que los niños y explotación sexual por parte de los docentes. Además, los castigos corporales siguen siendo un grave problema en las aulas, a pesar de las políticas gubernamentales que los condenan. Los mecanismos de denuncia, notificación y remisión de casos de violencia sexual y por motivos de género son débiles o inexistentes y no existen datos a nivel nacional al respecto.

1.3.2. Género e Inclusión

Hay varias razones socioeconómicas y políticas por las que las niñas están poco representadas en el sistema educativo de Sudán del Sur. Un informe de Plan International (Plan International, Adolescent Girls in Crisis: Voices from South Sudan, 2018) concluyó que las tres principales causas que las niñas de 10-15 años mencionaron respecto al bajo nivel de inscripción, asistencia y retención en las escuelas fueron (a) el costo de la educación, (b) el matrimonio y (c) el conflicto. Las niñas de entre 15-19 años también mencionaron como las causas principales: (a) matrimonio, (b) ser muy mayor para ir a la escuela y (c) la falta de escuelas. El informe también explora las normas y los valores sociales que llevan a que las niñas no tengan las mismas oportunidades de educación que los niños. Por ejemplo, los niños son más valorados que las niñas y las mujeres ya que se considera que son la continuación del linaje familiar; las niñas y las mujeres no tienen derecho a la herencia de las familias y raramente se les ofrece la oportunidad de participar en asuntos públicos. Cuando las familias tienen recursos limitados, se envía a los niños a la escuela en lugar de a las niñas. Algunas comunidades que se dedican a la cría de ganado consideran a las niñas y a las mujeres una fuente de riqueza debido a la dote, lo que lleva a que las niñas contraigan matrimonio a muy temprana edad y abandonen la escuela antes de completar su educación.

Aunque el MoGEI está comprometido con la educación inclusiva a través del enfoque de la Escuela Amiga de la Infancia (Child-Friendly School), las normas siguen siendo bajas, muy pocos docentes reciben formación para abordar necesidades especiales y pocos centros ofrecen un entorno de aprendizaje seguro y accesible o infraestructuras adecuadas, así como ayudas a la accesibilidad para niños y niñas con necesidades especiales. En la mayoría de las comunidades la discapacidad está estigmatizada; las personas con discapacidad y sus familias suelen ser marginadas, tratadas de forma diferente y no aceptadas como miembros iguales o respetados de la comunidad. El conflicto prolongado ha dejado un gran número de niños, niñas y adultos con discapacidades físicas y secuelas psicológicas. Los efectos combinados del desplazamiento y la discapacidad hacen que las personas y las familias estén aún más aisladas y en desventaja social en las comunidades a las que se han trasladado.

Aunque existen algunas leyes y políticas que protegen a las niñas contra el matrimonio forzado y la violencia basada en el género (artículos 247, 274, 256 y 273 del Código Penal), así como la Ley de la infancia y la Política de Género, los presupuestos asignados

a los departamentos gubernamentales a nivel central y descentralizado son limitados. Además, no hay una asignación o delimitación clara del presupuesto para abordar las cuestiones relacionadas con el género. El Gobierno también tiene una capacidad limitada a todos los niveles para hacer cumplir la legislación y las políticas en materia de educación y protección de la niñez.

Sección 7: Enfoque de Monitoreo y Evaluación

Los avances en la consecución de los resultados se supervisarán estrechamente mediante un plan de seguimiento detallado, en el que se indicará claramente quién será responsable de cada actividad y en qué momento. Los progresos hacia la mejora del acceso a la educación y los logros de aprendizaje integral de los niños y niñas se medirán en función de los indicadores de la matriz de resultados dentro de un calendario establecido. Para medir los resultados de aprendizaje integral (alfabetización, aritmética y SEL), se está llevando a cabo un punto de partida y una línea de meta en las áreas objetivo. Para hacer un seguimiento de la matriculación y la retención de los niños y niñas huérfanos y vulnerables, los socios colaborarán estrechamente con el MOGEL y reforzarán su capacidad general de recopilación, análisis y uso de los datos de estos niños y niñas.

El plan de monitoreo y evaluación, así como el diseño de la evaluación, se elaborará en estrecha colaboración con las partes interesadas, incluidos el MOGEL y las autoridades estatales. Las visitas conjuntas sobre el terreno con los funcionarios nacionales de educación, así como con las autoridades locales educativas, las ONG y los representantes de la comunidad se realizarán según se vayan necesitando. El proceso de colaboración con todos los socios para diseñar y llevar a cabo actividades de supervisión será un importante ejercicio de desarrollo de capacidades. También fortalecerá la asociación y proporcionará una base para el análisis y la identificación de las acciones correctivas necesarias y el papel de cada socio en estas acciones futuras. El objetivo es promover una participación compartida tanto en el proceso como en los resultados de la asociación. El Comité Directivo de ECW a nivel nacional supervisará el plan de monitoreo y lo actualizará periódicamente.

Se presentarán informes de progreso semestrales y anuales, en los que se destacarán los avances de la ejecución del proyecto en cuanto a resultados, mejores prácticas y lecciones aprendidas, así como las correcciones necesarias para abordar los problemas y los planes para los próximos seis meses. El cronograma y la plantilla de los requerimientos de información programática y financiera para la ECW se acordarán con ésta según la norma de presentación de informes. El monitoreo por terceros podría formar parte del enfoque de M&E, especialmente en las zonas de difícil acceso. Las evaluaciones son realizadas por agencias externas.

Además, los socios explorarán sistemas innovadores de monitoreo y evaluación basados en la comunidad para permitirles a ellos y a los beneficiarios recopilar, analizar y actuar mejor sobre los datos de niños y niñas fuera de la escuela en tiempo real y de una manera más rentable. La introducción de métodos innovadores de recopilación de datos permitirá un seguimiento eficiente y eficaz de los niños y niñas fuera de la escuela a nivel escolar y comunitario.

Nota: Este es un extracto de la Propuesta Plurianual de Resiliencia de La educación No Puede Esperar de Sudán del Sur. No refleja necesariamente los puntos de vista o acciones de la INEE. ECW ha dado permiso para el uso de este extracto con fines de capacitación.

INDICACIONES DEL GRUPO A:

- A continuación, use las tablas (una por grupo) para revisar los extractos de la Propuesta del MYRP de ECW de Sudán del Sur junto con la Nota de orientación de la INEE sobre género.
- Para cada estrategia de la Nota de Orientación de la INEE sobre Género, marque con una “x” si dicha estrategia se aborda, se aborda en cierta medida o no se aborda en absoluto en el extracto. Indique su justificación/descripción en la última columna. Véase el ejemplo de la diapositiva 13.
- Dependiendo del tiempo y del número de miembros en su grupo, puede dividir las estrategias y extractos para revisar en grupos pequeños.

SECCIONES DE LA PROPUESTA DE LA ECW DE SUDÁN DEL SUR	SECCIÓN 1: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y LAS NECESIDADES			
	SECCIÓN 7: ENFOQUE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN			
Ámbitos y Normas de las Normas Mínimas de la NEE y Nota de orientación de la INEE sobre Género	Estrategias para la Participación, Coordinación y Análisis con Perspectiva de Género			
	Sí	De alguna manera	En absoluto	Justificación/Descripción: <ul style="list-style-type: none"> • Si respondió «Sí», ¿cómo? • Si respondió «De alguna manera» ¿qué podría fortalecerse? • Si respondió «En absoluto», ¿qué le falta a la propuesta?
Participación con Perspectiva de Género				
Coordinación con Perspectiva de Género				
Análisis, Monitoreo y Evaluación con Perspectiva de Género				

EXTRACTOS DE LA PROPUESTA DE ECW DE LOS GRUPOS B Y C DE LA SECCIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DE LA PROPUESTA:

Nota: Esta parte de la propuesta describe los resultados esperados, las estrategias/actividades necesarias y el presupuesto relacionado para lograr resultados. Se incluyen un resultado y un par de ejemplos de productos para que el grupo los revise.

RESULTADO 2: Mejorar la calidad y la equidad de género de la enseñanza y el liderazgo para proporcionar un aprendizaje de calidad en el desarrollo de la primera infancia, educación alternativa, educación primaria, enseñanza técnico-profesional, y enseñanza secundaria a por lo menos 500.000 niños y niñas desplazados internos, repatriados, y de la comunidad de acogida, y mejorar los resultados del aprendizaje

El objetivo principal del MYRP será apoyar y capacitar a los docentes para brindar varias oportunidades de aprendizaje a todos los niños y niñas. El análisis de las necesidades actuales, tal y como se ha indicado anteriormente, demuestra que hay una serie de cuestiones que deben abordarse con urgencia. Entre ellas se encuentran el escaso número de profesoras locales; el número elevado de docentes sin formación y sin educación; el escaso número de docentes en todos los niveles; y un cuerpo docente que, a su vez, está afectado por el conflicto y desmoralizado. Para abordar esta cuestión fundamental para la impartición de una educación de calidad, el MYRP invertirá en: la contratación de nuevos docentes; la formación de los ya existentes y de los nuevos; y el apoyo a los docentes para que tengan éxito y permanezcan en la profesión. Todo ello requiere apoyar a más personas formadas, especialmente a mujeres jóvenes, para que se incorporen a la docencia y crear una cantera de futuros docentes; contribuir a reforzar un sistema que pueda formar y apoyar a los docentes actuales; y garantizar que, a corto plazo y para que no haya vacíos en la oferta educativa, los docentes actuales reciban tutoría por parte de sus colegas y otros apoyos, incluida la salud mental y el apoyo psicosocial (MHPSS, por sus siglas en inglés), para que puedan seguir trabajando.

Producto 2.1: Contratar y capacitar a 5.000 nuevas profesoras al mismo tiempo que se garantiza el desarrollo profesional de 10.000 docentes existentes (al menos 50% son mujeres) en Sudán del Sur.

El MYRP trabajará con el conjunto de docentes existentes, sabiendo que la mayoría no cumple los requisitos del MOGEI, para garantizar que puedan cumplir estas normas. Se pondrán en marcha planes dirigidos a las actuales alumnas de primaria y secundaria superior para animarlas a que completen su educación y se inscriban en la formación docente previa al empleo, con el fin de aumentar el número de mujeres docentes.

Identificar a 10.000 docentes actuales de escuelas primarias, al menos un 50% de mujeres (educación acelerada, preescolar, primaria, secundaria y EFTP) que puedan entrar en la formación rápida en servicio, basándose en los paquetes que están desarrollando UNICEF y el MOGEI con el apoyo de la Alianza Mundial por la Educación (GPE por sus siglas en inglés), incluyendo, si es necesario, oportunidades para completar sus certificaciones de escuelas primaria y secundaria, y para desplegarlos en las escuelas de las zonas con un alto número de repatriados, especialmente las identificadas en el Resultado 1. De estos

10.000 docentes, hasta 3.000 serán docentes de escuelas primarias que no han completado la educación secundaria y, por tanto, no pueden optar a ningún plan de capacitación de docentes. Estos 3.000 (de los cuales al menos un 50 % serán mujeres) recibirán una educación secundaria acelerada hasta el nivel S4 para que puedan optar a la capacitación de docentes y ser registrados formalmente como tales.

- Identificar y apoyar a 5.000 alumnas de escuela secundaria para que completen el S4 y se inscriban en la capacitación de docentes previa al servicio en los centros de formación docente. Ofrecer becas y otros incentivos para mantenerlas en la escuela y apoyar su formación.
- Revisar y mejorar el plan de estudios de capacitación de docentes para garantizar las necesidades de los desplazados internos, los repatriados y la niñez de la comunidad de acogida, especialmente las niñas. Abarcar a los niños y niñas reclutados en los conflictos armados y a los niños y niñas con discapacidades, y establecer contactos con los socios para reforzar la formación para cumplir con las normas de la INEE. El MYRP apoyará esto a través de la abogacía con sus socios, utilizando las evidencias recogidas de sus propias actividades de demostración. Entre las competencias clave que el MYRP tratará de garantizar que sean adecuadamente abordadas, se incluye el uso de herramientas de evaluación sumativa y formativa, la educación inclusiva (incluida la lucha contra el estigma), la sensibilidad a las cuestiones de género, el nuevo código de conducta, la salud mental y el apoyo psicosocial (MHPSS), la protección de la niñez, cómo identificar a los niños y niñas con necesidades sociales y emocionales, y cómo facilitar un plan de estudios de aprendizaje socioemocional (SEL).
- Garantizar que al menos el 70% de los docentes de 33 agrupaciones tengan acceso al apoyo entre pares para promover su bienestar y sus prácticas de autocuidado, la mejora de sus habilidades pedagógicas y el desarrollo continuo.
- Proporcionar servicios de guardería y alimentación en todos los cursos de formación docente para fomentar la participación de las profesoras.
- Apoyar la formación pedagógica a corto plazo de 2.000 docentes voluntarios/auxiliares de enseñanza (al menos un 50% de mujeres) contratados por el MoGEI antes de ser enviados a las escuelas para reducir la elevada proporción de estudiantes por docente (PTR, por sus siglas en inglés)

Extracto del presupuesto relacionado:

2.1.1	Proyecto piloto de educación secundaria acelerada para 3.000 docentes de primaria
2.1.2	Formación continua acelerada para 10.000 docentes (EA, preescolar, primaria, secundaria, EFTP)
2.1.2.1	Alimentación (10.000 docentes x 10 días de formación al año = 100.000)
2.1.2.2	Apoyo al transporte (10.000 docentes x 10 días/año de formación)
2.1.2.3	Servicio de guardería para las profesoras
2.1.2.4	Alquiler de salas (200 eventos x 10 días) —50 docentes por evento
2.1.2.5	Papelería (200 eventos x 50 docentes)
2.1.3	Formación previa al empleo para 5.000 nuevos docentes (hay que desglosar el costo)
2.1.4	Transferencias de dinero para que las alumnas de secundaria terminen la S4
2.1.5	Formar y desplegar a 2.000 auxiliares de enseñanza y docentes voluntarios

- 2.1.6 Apoyo entre pares para los docentes
- 2.1.7 Incentivos para 5.000 docentes de desarrollo de la primera infancia, primaria y secundaria (mensualmente, hasta 2 años)
- 2.1.8 Gestión y entrega de incentivos a los docentes (7,5 %)
- 2.1.9 Revisión del plan de estudios de formación del profesorado existente para incluir la inclusión, el código de conducta, el MHPSS, etc.
 - 2.1.9.1 Taller de 5 días x 2 eventos
 - 2.1.9.1 Alquiler de salas
 - 2.1.9.2 Cuota de contribución (50 participantes x 5 días x 2 eventos)

Nota: Este es un fragmento de la Propuesta Plurianual de Resiliencia (MYRP) de La educación no puede esperar ECW de Sudán del Sur. No refleja necesariamente los puntos de vista o acciones de la INEE. ECW ha dado permiso para el uso de este extracto con fines de capacitación.

Indicaciones del grupo B:

- A continuación, use las tablas (una por grupo) para revisar los extractos de la Propuesta del MYRP de ECW de Sudán del Sur junto con la Nota de orientación de la INEE sobre género.
- Para cada estrategia de la Nota de Orientación de la INEE sobre Género, ponga una “x” en el recuadro si dicha estrategia se aborda, se aborda de alguna manera o no se aborda en absoluto en el extracto. Indique su justificación/descripción en la última columna. Véase el ejemplo de la diapositiva 13.
- Dependiendo del tiempo y del número de miembros en su grupo, puede dividir las estrategias y extractos para revisar en su grupo pequeño.

Ámbitos y normas de las Normas Mínimas de la INEE MS y Nota de orientación de la INEE sobre género	Estrategias para la igualdad de acceso y ambientes de aprendizaje sensibles al género		
	Sí	De alguna manera	En absoluto
Igualdad de Acceso con equidad de género			Justificación/Descripción: <ul style="list-style-type: none"> • Si respondió «Sí», ¿cómo? • Si respondió «De alguna manera» ¿qué podría fortalecerse? • Si respondió «En absoluto», ¿qué le falta a la propuesta?
Protección y Bienestar con equidad de género			
Instalaciones y Servicios con equidad de género			

Indicaciones del grupo C:

- A continuación, use las tablas (una por grupo) para revisar los extractos de la Propuesta del MYRP de ECW de Sudán del Sur junto con la Nota de orientación de la INEE sobre género.
- Para cada estrategia de la Nota de Orientación de la INEE sobre Género, marque con una “x” si dicha estrategia se aborda, se aborda en cierta medida o no se aborda en absoluto en el extracto. Indique su justificación/descripción en la última columna. Véase el ejemplo de la diapositiva 13.
- Dependiendo del tiempo y del número de miembros en su grupo, puede dividir las estrategias y extractos para revisar en su grupo pequeño.

SECCIONES DE LA PROPUESTA DE LA ECW DE SUDÁN DEL SUR		SECCIÓN 3: RESULTADOS DEL PROGRAMA SECCIÓN 5: PRESUPUESTO DEL PROGRAMA		
Ámbitos y Normas de las Normas Mínimas de la NEE y Nota de orientación de la INEE sobre Género	Estrategias para una Política Educativa con Perspectiva de Género			
	Sí	De alguna manera	En absoluto	Justificación/Descripción: <ul style="list-style-type: none"> • Si respondió «Sí», ¿cómo? • Si respondió «De alguna manera» ¿qué podría fortalecerse? • Si respondió «En absoluto», ¿qué le falta a la propuesta?
Leyes y Formulación de Políticas con equidad de género				
Planificación e Implementación con equidad de género				
Financiamiento para Educación en Situaciones de Emergencia con equidad de género				

HOJA DE TRABAJO 5. FORMATO PARA EVALUAR LOS DOCUMENTOS NACIONALES CON LA NOTA DE ORIENTACIÓN DE LA INEE SOBRE GÉNERO.

Indicaciones: Utilice esta formato para evaluar cómo las estrategias de la Nota de Orientación de la INEE sobre el Género figuran en sus propios documentos y procesos nacionales (por ejemplo, una propuesta, un plan de ejecución detallado, un marco de resultados de seguimiento y evaluación, etc.).

TÍTULO DEL DOCUMENTO		[INDICAR EL TÍTULO DEL DOCUMENTO]		
Ámbitos y Normas de las Normas Mínimas de la NEE y Nota de orientación de la INEE sobre Género	[INDICAR AQUÍ LA ESTRATEGIA, EJEMPLO: Estrategias para la Participación, Coordinación y Análisis con Perspectiva de Género]			
	Sí	De alguna manera	En absoluto	Justificación/Descripción: <ul style="list-style-type: none"> • Si respondió «Sí», ¿cómo? • Si respondió «De alguna manera» ¿qué podría fortalecerse? • Si respondió «En absoluto», ¿qué le falta a la propuesta?
[ENUMERAR ESTRATEGIAS de la Nota de orientación de la INEE sobre género, ej. Participación con perspectiva de género]				
[ENUMERAR ESTRATEGIAS de la Nota de orientación de la INEE sobre género, ej. Coordinación con perspectiva de género]				
[ENUMERAR ESTRATEGIAS de la Nota de orientación de la INEE sobre género, ej. Análisis, monitoreo y evaluación con perspectiva de género]				

HOJA DE TRABAJO 6. FORMATO PARA EL PLAN DE ACCIÓN: SECUENCIAR LOS RESULTADOS INMEDIATOS Y LAS NECESIDADES Y OPORTUNIDADES A LARGO PLAZO DE LA EeE CON EQUIDAD DE GÉNERO

Indicaciones: En grupos pequeños o en sesiones plenarias, use los siguientes formatos para empezar a planificar cómo abordar las necesidades y oportunidades identificadas al usar la Nota de orientación de la INEE sobre género.

EeE CON EQUIDAD DE GÉNERO: RESULTADOS INMEDIATOS			
Estrategias y/o actividades o acciones relacionadas	Tiempo necesario	Recursos humanos necesarios	Recursos económicos necesarios
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

EeE CON EQUIDAD DE GÉNERO: NECESIDADES Y OPORTUNIDADES A LARGO PLAZO

Estrategias y/o actividades o acciones relacionadas	Tiempo necesario	Recursos humanos necesarios	Recursos económicos necesarios
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

HOJA DE TRABAJO 7. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Por favor, complete y rellene el siguiente formulario. En caso de que no exista inconvenientes de privacidad o información o sensible, por favor suba también los formatos llenados de las Hojas de trabajo 5 y 6 de los participantes, ya que pueden servir como ejemplos nacionales en otros contextos que realicen esta capacitación.

Fecha	
Organización	
Facilitador/a	
Ubicación	
Audiencia (ej. personal del programa, docentes)	
Enumere las tres cosas más importantes que ha aprendido durante esta capacitación.	
¿Qué tres cosas sugiere se podrían mejorar (ej. facilitación, contenido, actividades, etc.)?	

ANEXO B: MATERIALES Y RECURSOS DEL FACILITADOR

Descripción general de los materiales de la sesión para la capacitación de media jornada o de curso completo: qué, cuándo y cómo usar los materiales

La siguiente tabla le ofrece una visión general de los materiales de formación con detalles sobre cuándo y cómo utilizarlos para la capacitación de media jornada o el curso completo. Los detalles sobre el uso de materiales a distancia se presentan brevemente aquí; se puede encontrar más orientación a este respecto en la sección de esta guía sobre contextualización y adaptación.

Recursos	Descripción	Cuándo y cómo usar
Conjunto de diapositivas de PowerPoint	Las notas del facilitador aparecen en la sección de notas del presentador tanto en Google Slides como en PowerPoint. Las notas incluyen los materiales necesarios para cada diapositiva, las instrucciones de la actividad y un guión sugerido.	<p>Antes de la capacitación: Revise y adapte las diapositivas de acuerdo con la Guía de Contextualización y Adaptación y las notas de la Guía del Facilitador.</p> <p>Para los lugares remotos donde no haya acceso a Internet, adapte el contenido de las diapositivas previo a la formación en rotafolio o carteles.</p> <p>Durante la capacitación: Utilice diapositivas adaptadas y/o rotafolio/posters basados en las diapositivas para guiar las sesiones.</p>
Guía del Facilitador	<p>La sección de la guía del facilitador proporciona notas de los facilitadores para cada diapositiva y actividad de los participantes.</p> <p>Enlaza con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • recursos adicionales para antes y después de la capacitación, • materiales para el facilitador y hojas de trabajo para los participantes, • y proporciona orientación adicional sobre cómo adaptar/contextualizar las actividades y los materiales. 	<p>Antes de la capacitación: Revise las notas para identificar</p> <ul style="list-style-type: none"> • contenido clave a entregar, • posibles preguntas para animar a los participantes a reflexionar y dialogar, y • la secuencia, la estructura y las “indicaciones” de las actividades. <p>Utilizar y adaptar la versión digital de la guía para apoyar su planificación, preparación y apuntes.</p> <p>Durante la capacitación: Consulte la guía para apoyarse en el mantenimiento de la estructura y el contenido de los materiales de capacitación.</p>

<p><u>Formulario de evaluación</u></p>	<p>Por favor, proporcione la información del taller y los comentarios del facilitador utilizando este enlace.</p>	<p>Antes de la capacitación: Imprima suficientes copias del formulario de retroalimentación para cada participante.</p> <p>Durante la capacitación: Al final de la formación, pida a los participantes que rellenen una copia en papel o digital del formulario de retroalimentación. Recopile todos los formularios de retroalimentación (recoja las hojas o pida a los participantes que le envíen por correo electrónico la versión digital para mandarlas a la INEE).</p> <p>Después de la capacitación: Usted y/o el equipo de facilitación reunirán los formularios de retroalimentación (que escanearán a un archivo PDF adjunto) y los enviarán al correo electrónico a gender@inee.org.</p>
<p><u>Nota de orientación de la INEE sobre género</u></p>	<p>La Nota de orientación de la INEE sobre género es el documento en el que se basa la capacitación. La Nota de orientación de la INEE sobre género ayuda a personas, facilitadores, y equipos a comprender los conceptos básicos de la equidad de género y las mejores prácticas en todos los ámbitos de las Normas Mínimas de la INEE .</p>	<p>Antes de la capacitación: Es fundamental familiarizarse con la guía, con su estructura y contenidos.</p> <p>Asegúrese de que cada participante tenga una copia digital o impresa de la guía antes de la capacitación. Descargue e imprima suficientes copias de la nota de orientación de la INEE sobre género para cada participante o, como mínimo, para cada grupo pequeño. Descargue las copias digitales gratis aquí.</p> <p>Durante la capacitación: Varias actividades de la capacitación se apoyan en el uso de una copia digital o impresa de la guía. Dependiendo del contexto, asegúrese de que haya copias impresas o digitales disponibles para usted y todos los participantes.</p> <p>Antes y después de la capacitación para participantes: Antes de la capacitación, pida a los participantes que realicen la autoevaluación y/o utilicen los materiales de orientación auto guiados para familiarizarse con la Nota de Orientación sobre Género de la INEE.</p> <p>Tras la capacitación, pida a los participantes que utilicen los materiales de la formación u orientación autoguiada, para llevar a cabo otras formaciones contextualizadas localmente de la Nota de Orientación sobre Género de la INEE con las partes interesadas en su contexto.</p>

HOJA DE CONSEJOS DEL FACILITADOR PARA LOS DEBATES PLENARIOS²

Durante la formación, los participantes pueden discrepar basándose en sus experiencias personales o profesionales. Los participantes pueden mencionar también comportamientos o experiencias personales o profesionales dañinas o negativas. Está bien que los participantes no estén de acuerdo, siempre y cuando no se hagan comentarios perjudiciales/discriminatorios. Esta hoja de consejos proporciona sugerencias sobre cómo los facilitadores pueden enmarcar las discusiones para que sean seguras y productivas.

- **Enfatice que esta formación es un “espacio seguro”** para discutir sobre el género como experiencia en entornos personales y profesionales. acuerde “reglas básicas” para la formación, haciendo hincapié en el respeto de las opiniones de todos los participantes y la aceptación de las experiencias de los demás.
- **Familiarícese con los procedimientos de salvaguardia y de “denuncia de irregularidades”** de las organizaciones participantes antes de llevar a cabo la capacitación. Si un participante comparte un acto de daños o lesiones que presencié o cometió y que no se denunció, siga los procedimientos adecuados de salvaguardia y “denuncia”.³
- **Si los participantes no están de acuerdo con opiniones o experiencias, ayúdeles a aclarar en qué no están de acuerdo:** ¿Es una experiencia compartida o una actitud o creencia personal? ¿Cuál es el aspecto/punto crucial en el que no están de acuerdo? ¿Por qué? Si el desacuerdo se vuelve “acalorado”, puede ser el momento de tomar un descanso y volver al tema más tarde.
- **Intente enmarcar la discusión (el punto de desacuerdo o las actitudes, creencias o prácticas negativas) como un problema que hay que resolver de forma conjunta.** Hay soluciones de referencia en la Nota de orientación sobre género de la INEE.
- **Identificar ideas o principios donde los participantes estén de acuerdo.** Centrarse en actitudes/creencias positivas y puntos de consenso, frenando los puntos de desacuerdo. De ser posible, alinear los puntos de acuerdo con los principios e ideas de la Nota de orientación de la INEE sobre género.
- **Ayudar a los participantes a ilustrar las ideas con ejemplos.** Por ejemplo, si un participante menciona, “Ya hay muchas líderes mujeres,” pida a los participantes que nombren a varias líderes mujeres dentro del país y a nivel regional y global.
- Si no está seguro de cómo responder a los desacuerdos o actitudes negativas o creencias, **considere la posibilidad de dejar la conversación para más adelante utilizando técnicas como el “parking lot” (Estacionamiento).** Consulte la Nota de Orientación sobre Género de la INEE o discuta el asunto con colegas/expertos y vuelva a la conversación con mayor información.

² Adaptado de la Campaña Nacional de Género y Equidad de la AAPIP (s.f.). *Guía del facilitador para la participación de la comunidad: Cómo fomentar conversaciones efectivas sobre nuestro trabajo y nuestras comunidades*. Recogido [aquí](#).



³ Un denunciante es una persona que informa sobre un individuo o institución con un comportamiento ilícito, o comportamientos y actos que se consideran inapropiados para la organización y no están permitidos.

HOJA DE TRABAJO 2. ACTIVIDAD DE EMPAREJAMIENTO DE DEFINICIONES CLAVE RELACIONADAS CON EL GÉNERO

CLAVE DE RESPUESTAS

Indicaciones:

- A. Lea cada término clave y la definición correcta correspondiente. Los términos correctos están codificados aquí por colores.
- B. Si el tiempo lo permite, pida a los participantes que compartan ejemplos de algunas definiciones. A lo largo del texto se enumeran algunos ejemplos, aunque no son exhaustivos.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Categoría I	
1. Género	<p>c. se refiere a los roles socialmente construidos, a las responsabilidades e identidades asignadas a los hombres y las mujeres, así como la forma en la cual se les evalúa dentro de la sociedad. Estos elementos son propios de cada cultura y cambian con el tiempo. Esto define cómo se espera que piensen y actúen las mujeres y los hombres. Estos comportamientos se aprenden de la familia, la escuela y la formación religiosa, así como de los medios de comunicación.</p> <p> Ejemplos: Las niñas tienen que cargar con la mayoría de las tareas domésticas, como cocinar, el cuidado de los niños/as y la limpieza. Se supone que los chicos no deben llorar.</p>
2. Sexo	<p>b. se refiere a las características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres. Hace referencia a la anatomía y a los atributos físicos de una persona, como por ejemplo los órganos sexuales reproductores externos e internos</p>
3. Violencia basada en género relacionada con la escuela	<p>a. actos explícitos o amenazas de violencia física, emocional y sexual que ocurren dentro y en los alrededores de las escuelas, perpetrados como resultado de las normas de género y las dinámicas de poder desiguales. Los profesores y las profesoras así como los y las estudiantes pueden ser tanto víctimas como perpetradores.</p> <p> Ejemplos: el acoso escolar, el castigo corporal, el acoso verbal o sexual, el contacto no consensuado, la coerción sexual, el asalto y la violación.</p>
Categoría II	
4. Discriminación de género	<p>d. basada en la creencia de que un sexo es superior al otro y que el sexo superior tiene capacidades, derechos, privilegios y estatus superiores a los del sexo inferior. Es el resultado de un conjunto complejo de causas interrelacionadas.</p> <p> Ejemplos: Si una familia tiene niños y niñas, los niños son considerados como superiores a las niñas y más competentes. A los niños se les da prioridad en el acceso a las oportunidades de educación, oportunidades de trabajo o cambio de dinero, etc., mientras que las niñas pueden ser vistas como inferiores y se les exige que se queden en casa para hacer las tareas domésticas.</p>

5. Igualdad de Género

g. se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para niñas, niños, mujeres y hombres. Esta definición no significa que las mujeres y los hombres serán lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán de si nacen hombres o mujeres. Implica reconocer la diversidad de grupos diferentes de hombres y mujeres, y que los intereses, necesidades y prioridades de tanto mujeres y hombres sean tomadas en consideración.



Ejemplos: Hay niñas y niños sin escolarizar en un área geográfica. Las familias de los niñas y niños más vulnerables económicamente tienen acceso a las transferencias en efectivo para apoyar el acceso a la educación.

6. Equidad de Género

f. se refiere a la equidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre las mujeres y los hombres, según sus respectivas necesidades. Se considera parte del proceso de alcanzar equidad de género en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.



Ejemplos: Hay más niñas que niños sin escolarizar en un área geográfica. Una evaluación de necesidades identifica que las transferencias en efectivo son una solución para aumentar la matrícula. Mientras que todas las familias pueden ser clasificadas como vulnerables, las familias con niñas sin escolarizar pueden ser priorizadas a recibir transferencias en efectivo a fin de promover la paridad de género en el acceso a la educación.

7. Desigualdad de género

e. se refiere a las disparidades entre mujeres y hombres en una sociedad en cuanto a su acceso y oportunidades en las esferas social, económica y política, y su participación en el poder de decisión en todos los niveles sociales



Ejemplo: Los hombres han tenido históricamente más acceso a la educación, por lo que son los únicos contratados como docentes, debido a que tienen las calificaciones educativas requeridas.

Categoría III

8. Perspectiva de género

l. es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planeada en todas las áreas y en todos los niveles, como en la legislación, las políticas y los programas. Es una forma de hacer que las preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como los hombres formen parte del diseño de las políticas y los programas, de la implementación, del monitoreo y de la evaluación para que las mujeres y los hombres se beneficien de forma equitativa y que no se perpetúe la inequidad.

9. Neutralidad de género

h. políticas y enfoques que no están dirigidos específicamente a mujeres u hombres y que se supone que afectan a ambos equitativamente; estas políticas y estos enfoques operan bajo el supuesto de que no existe distinción entre los sexos. Los enfoques neutros en términos de género incorporan prejuicios a favor de las relaciones de género existentes y, por tanto, tienden a perjudicar a las mujeres.



Ejemplo: Un proyecto tiene una estrategia para aumentar el acceso a la educación. Para hacer esto, las intervenciones identificadas están estableciendo Espacios de Aprendizaje Temporales (TLS, por sus siglas en inglés) y contratando docentes para los mismos. Las intervenciones no tienen en cuenta los obstáculos que tienen las niñas y los niños para acceder al TLS (por ejemplo, la gestión de la higiene menstrual, los problemas de seguridad de las niñas de camino al TLS, las responsabilidades domésticas de las niñas durante el horario de apertura del TLS, el reclutamiento armado de los niños de camino al TLS). Otras barreras, como la necesidad de contratar mujeres docentes para promover las niñas el acceso a los EAT, tampoco fueron consideradas.

10. Paridad de género

i. significa que existe una proporción 50:50 de hombres y mujeres en un área determinada



Ejemplos: Acceso a la educación, al mundo laboral o ejercer cargos públicos

11. Enfoque sensible al género

k. significa abordar los diferentes roles, situaciones, necesidades e intereses de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en el diseño e implementación de las actividades, las políticas y los programas. Un programa, una política o una actividad aborda las barreras basadas en el género, respeta las diferencias de género y permite implementar estructuras, sistemas y metodologías para asegurar que la paridad de género sea una estrategia más amplia para promover la equidad de género.



Ejemplos: Un proyecto tiene una estrategia para aumentar el acceso a la educación. Para ello, una intervención identificada es el establecimiento de Espacios Temporales de Aprendizaje (TLS). Los TLS tienen en cuenta las diferentes barreras a las que se enfrentan las niñas y los niños para acceder a ellos (por ejemplo, proporcionan materiales para la gestión de la higiene menstrual a las niñas y a las docentes, abordan los problemas de seguridad de las niñas y los niños de camino a los TLS, tienen varios turnos para que las niñas puedan asistir a los TLS durante las "horas extra" que se basan en las necesidades domésticas, y se contrata a docentes femeninas para promover el acceso de las niñas a los TLS)

12. Ceguera de género

j. se refiere a la falta de reconocimiento de que a las niñas, los niños, las mujeres y los hombres se les asignan funciones y responsabilidades basadas en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos.



Ejemplos: Estos tipos de proyectos, programas, políticas y actitudes no tienen en cuenta estos diferentes roles y diversas necesidades. Mantienen el estatus quo y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.

Por ejemplo, cuando se establecen mecanismos de denuncia y derivación de la violencia de género relacionada con la escuela para un TLS o una escuela de acogida, los mecanismos de derivación no tienen en cuenta que no se alienta a las niñas a «hablar» o a que se sientan seguras sobre los retos o problemas a los que se enfrentan, mientras que a los niños sí. No hay forma de que las niñas denuncien de forma anónima o a sus pares o líderes femeninas.

HOJA DE TRABAJO 3. EJEMPLOS DE DESIGUALDADES ANTES DE LA CRISIS Y CÓMO ÉSTA AFECTA A LAS NIÑAS, LOS NIÑOS, LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

En relación con las preguntas del curso completo de la diapositiva 5, el facilitador puede aprovechar las ideas de los participantes para destacar ejemplos basados en evidencias del contexto.

Antes de la capacitación: Antes de la formación, el facilitador tendrá que referirse a los datos nacionales y a los análisis e informes de situación para identificar qué datos sobre equidad de género y educación están disponibles.

Para ver ejemplos de fuentes de datos a nivel de país, consulte el [Clúster Global de Educación \(2019\) Guía para la evaluación de las necesidades de EeE, p. 18](#) (Disponible sólo en Inglés)

Ejemplos de desigualdad de género antes de la crisis:

- Los niños tienen más acceso a oportunidades de formación secundaria, superior y laboral.
- El cuidado de los niños/as y el trabajo doméstico recaen en gran medida en las niñas y las mujeres, lo que limita su educación y sus oportunidades económicas fuera del hogar.
- La violencia doméstica afecta de forma desproporcionada a los niños pequeños, las niñas, las adolescentes y las mujeres.

Ejemplos de como una crisis puede afectar de manera diferente a las niñas, los niños, las mujeres y los hombres:

- El reclutamiento por parte de los grupos armados afecta de forma desproporcionada a los niños y los hombres.
- Los ataques a la educación pueden causar un impacto desproporcionado en las niñas, dependiendo del contexto, debido a los secuestros, violaciones y matrimonios forzados, como ha ocurrido en el noreste de Nigeria.
- Es posible que las profesoras no puedan volver a sus puestos de enseñanza en situaciones de crisis si no se abordan los riesgos de seguridad en el camino a la escuela o en el lugar de trabajo, mientras que los profesores varones pueden seguir enseñando a pesar de los mayores riesgos de seguridad, como en Papúa Nueva Guinea.

Ejemplos de cómo las crisis pueden afectar al acceso de las niñas, los niños, las mujeres y los hombres a la educación y a sus experiencias con respecto a ésta:

- La educación de las niñas y los niños puede interrumpirse o detenerse por completo debido al reclutamiento por parte de los grupos armados o a los ataques a la educación.
- Las diferentes y/o elevadas experiencias con respecto a la violencia basada en género y los traumas pueden alterar la salud y el desarrollo general de los niños y las niñas, incluyendo su interés por la educación y/o su capacidad para aprender y desarrollarse, y aumentar los comportamientos de riesgo, como el abuso de sustancias.

HOJA DE TRABAJO 4. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS CLAVE DE LA EeE CON EQUIDAD DE GÉNERO Y DE LOS ARGUMENTOS COMUNES

Indicaciones:

A. Lea cada enunciado y pida a los participantes que anoten anónimamente «verdadero» o «falso» en un papel.

Nota: Los enunciados que figuran a continuación, extraídos de la Nota de Orientación de la INEE sobre género, son algunas de los que se priorizaron. Si está llevando a cabo una el curso completo, no dude en añadir más «argumentos comunes» y respuestas, y en contextualizar los argumentos comunes (véanse las Notas del facilitador y la Guía de contextualización).

B. Pida a un voluntario que recoja, cuente y registre el número de respuestas verdaderas y falsas por enunciado. Utilice un rotafolio preparado antes de la formación para anotar las respuestas obtenidas. El rotafolio debe tener una matriz o tabla con cada enunciado escrito, junto a dos columnas etiquetadas como «verdadero» y «falso» para contabilizar las respuestas de los participantes.

C. Revise las respuestas «verdaderas o falsas» de los participantes por cada enunciado. Revise en plenaria o en grupos pequeños, según la duración de la formación.

D. Después de dar espacio a los participantes para compartir los fundamentos de sus respuestas (véanse las preguntas en las Notas del facilitador), utilice la información que aparece a continuación para desarrollar sus ideas.

E. Cuando sea necesario, consulte los recursos y materiales del facilitador, hoja de trabajo 1, para obtener consejos sobre cómo replantear y reorientar los debates de manera productiva.

ENUNCIADOS DE RESPUESTAS DE LA NOTA DE ORIENTACIÓN DE LA INEE SOBRE GÉNERO «ARGUMENTOS COMUNES»

1. "Los expertos en género sólo hablan de las mujeres y niñas. Los hombres y niños están igualmente desfavorecidos."

Puntos de discusión de la respuesta para el enunciado 1: **DEPENDIENDO DEL CONTEXTO, PUEDE SER VERDADERO O FALSO**

- El género puede afectar a cualquiera que sea excluido.
- En algunos contextos, las niñas están excluidas y desfavorecidas desproporcionadamente en la educación; en otros, los niños tienen un rendimiento inferior y abandonan los estudios en mayor proporción que las niñas. NOTA para los facilitadores: utilice estadísticas regionales o nacionales para ilustrar este punto.
- Los conflictos y las crisis pueden exacerbar los problemas que ya limitan las oportunidades educativas de ambos géneros.

Fuente: Nota de orientación de la INEE sobre género, Principio 1

2. "Es muy difícil tener en cuenta las necesidades de los distintos estudiantes en las emergencias, ya que todos son vulnerables y están marginados en una emergencia."

Temas de discusión para la respuesta al enunciado 2: FALSO

- Aunque todo el mundo puede ser vulnerable de alguna manera, las niñas o los niños podrían estar más desfavorecidos dependiendo del contexto (véase el Principio 1 anterior).
- Es probable que las niñas y los niños se enfrenten a diferentes riesgos y desafíos, y que tengan diferentes experiencias de acceso a la educación, de participación en las aulas y en las actividades de aprendizaje, de progreso a través de los niveles del sistema y de logro de lo mejor de sus capacidades. Ejemplo: Algunas niñas nunca tienen una docente mujer, o las niñas y los niños pueden enfrentarse a estereotipos negativos en sus libros de texto.
- El análisis de género ayuda a identificar las diferentes barreras a las que se enfrentan los estudiantes, tanto los niños y las niñas.
- La perspectiva de género hace que la programación sea más eficaz al tener en cuenta los retos a los que se enfrentan las niñas, los niños, las mujeres y los hombres en el diseño, la implementación y la evaluación de los programas.

Fuente: Nota de orientación de la INEE sobre género, Principio 2

3. "La violencia basada en género no es un problema del que deba ocuparse el sector educativo, especialmente durante las crisis, porque las escuelas protegen a los niños y las niñas."

Temas de discusión para la respuesta al enunciado 3: FALSO

- No se puede dar por sentado que las escuelas sean espacios seguros, especialmente durante los conflictos y las crisis.
- Las escuelas pueden ser utilizadas o atacadas con fines militares, o dañadas.
- Las niñas y mujeres pueden ser identificadas como objetivo por la sola razón de su género, por grupos armados que se oponen a la educación de las mujeres. La violación y la violencia de sexo son armas de guerra bien documentadas.
- Además de proteger las escuelas de ataques y de un mal uso de las mismas, se deben tomar medidas para prevenir que las escuelas se conviertan en lugares de secuestro, reclutamiento armado y/o violencia de género relacionado con la escuela (SRGBV por sus siglas en inglés).

Fuente: Nota de orientación de la INEE sobre género. Principio 3

4. "El género es demasiado complejo para que los niños y las niñas lo entiendan, así que no tenemos que preguntarles cómo les afectan las cuestiones de género con respecto a la educación y la protección".

Temas de discusión para la respuesta al enunciado 4: FALSO

- Los puntos de vista de los niños y niñas ayudan a los actores humanitarios a planificar y dar una respuesta de emergencia que satisfaga sus necesidades de la manera más eficaz y sea responsable ante las poblaciones afectadas.
- Por ejemplo: cuando las adolescentes Rohingya fueron consultadas en los campos de Bangladesh, expusieron las barreras a las que se enfrentaban para acceder a la educación y recomendaron proveer opciones flexibles para el acceso a la educación. Asimismo, brindaron información amigable para las niñas sobre salud sexual y reproductiva e ideas para hacer frente a la discriminación de género.

Fuente: Nota de orientación de la INEE sobre género. Principio 7

5. "La equidad de género es una idea externa: no se aplica a nosotros y a nuestra cultura, a nuestro contexto".

Temas de discusión para la respuesta al enunciado 5: FALSO

- Los desafíos están presentes: las creencias, costumbres y prácticas locales que se oponen a la equidad de género existirán; es posible que no existan sistemas que tengan en cuenta los asuntos de género y que la resistencia al cambio sea fuerte.
- Las inequidades de género son políticas por naturaleza, ya que se relacionan con las dinámicas de poder y las estructuras subyacentes de la sociedad.
- Trabajar con otros defensores del género puede impulsar los esfuerzos. Por ejemplo, las organizaciones de las mujeres locales que abogan por los derechos pueden ayudar a promover la equidad de género en la programación educativa al sentar mensajes claves en el contexto local.

Fuente: Nota de orientación de la INEE sobre género. Principio 10

HOJA DE TRABAJO 5. ESTUDIOS DE CASO DE INTERVENCIONES Y ESTRATEGIAS DE EeE CON EQUIDAD DE GÉNERO

ESTUDIO DE CASO A: SOMALIA

En el marco del proyecto de Promoción de la educación de las niñas Somali (SOMGEP, por sus siglas en inglés), financiado desde el año 2013 a través del «Girls Education Challenge» del Departamento de Desarrollo Internacional de UK (DFID), CARE y sus socios han hecho seguimiento de más de 1.200 niñas y sus hogares para identificar los patrones de inscripción, asistencia, alfabetización, aritmética y retención. Este enfoque de monitoreo también exploró cómo los cambios en las normas de género afectan el resultado de la educación y las diferentes dimensiones en la vida de una niña. Sus métodos combinaron un sólido análisis cuantitativo con un enfoque profundo de la investigación cualitativa, incluyendo el uso de herramientas dirigidas por niñas, como la voz y el video. El proyecto analizó datos sobre resultados del aprendizaje, las clases, la participación, el tiempo que pasan en diferentes actividades (en la escuela y en el hogar), la asignación de recursos en la casa, la higiene menstrual, la seguridad, la movilidad y la migración. El sistema de monitoreo y evaluación de CARE combinó datos para explorar cómo las normas de género afectan a adultos, adolescentes, y niños y niñas, identificando «puntos invisibles» en los que los datos son sistemáticamente subestimados o no se comunican en absoluto, e invirtió en investigación cualitativa y en mecanismos de seguimiento dirigidos por la comunidad para comprender las pautas y las respuestas adecuadas.

El facilitador cortará aquí a través de la línea de puntos. Entregue a un grupo pequeño este estudio de caso y guarde la hoja de respuestas.

RESPUESTAS PARA EL ESTUDIO DE CASO A:

Ámbito y Norma(s) de la INEE: Normas Mínimas de la INEE: Ámbito de Normas fundamentales: Análisis

Relacionadas con las estrategias de la Nota de orientación de la INEE sobre género: 1.3 Análisis, seguimiento y evaluación con equidad de género; el estudio del Caso A es el estudio de Caso 1.5 en la Nota de orientación de la INEE sobre género.

Puntos clave de la Nota de orientación de la INEE sobre género:

- *Un marco de monitoreo y evaluación con perspectiva de género refleja resultados específicos relacionados con el género y los correspondientes indicadores y métodos de recolección de datos. Estos deberían abordar las barreras relacionadas con el género (estas barreras deberían estar basadas en los datos y/o identificarse a través de una evaluación de necesidades).*
- *Garantizar que los enfoques y las herramientas de monitoreo y evaluación de la EeE sean equitativos desde el punto de vista del género apoyará la medición de los cambios en los conocimientos, las creencias, las actitudes, las prácticas, la participación y la coordinación relacionados con la equidad de género. En crisis agudas, puede que no sea factible medir los cambios en conocimiento, creencias, actitudes y prácticas.*
- *El monitoreo y evaluación con equidad de género ayudará a determinar cuándo y cómo se deben hacer ajustes con el fin de tener un impacto positivo desde un punto de vista de género.*

ESTUDIO DE CASO B: AFGANISTÁN

En 2009, la Fundación Aga Khan (AKF) inició el programa de apoyo a la educación de las niñas (GESP por sus siglas en inglés) con el fin de incrementar el acceso a la educación y las oportunidades para todos, en particular para las niñas. La AKF aumentó el número de docentes mujeres a través del pago de incentivos, la entrega de transporte y la capacitación de graduadas como docentes. En 2009, al comienzo del programa, se graduaron 225 mujeres de las escuelas parte del programa; para 2013, esa cifra había aumentado a más de 2.300. Un estudio interno reveló que, en general, el GESP aumentó la matriculación de las niñas, menos niñas abandonaron los estudios y más niñas se graduaron. Esto se debió principalmente a una mejor calidad de enseñanza, a comunidades de apoyo más involucradas y a un nuevo cuerpo de docentes mujeres locales y modelos de conducta.

El facilitador cortará aquí a través de la línea de puntos. Entregar a un grupo pequeño este estudio de caso y guardar la hoja de respuestas.

RESPUESTAS PARA EL ESTUDIO DE CASO B:

Ámbito y Norma(s) de la INEE): Maestros y otro personal educativo. Norma 1: Contratación y Selección

Estrategias relacionadas con la nota de orientación de la INEE sobre género: 4.1 Contratación y selección; el Estudio de Caso B se adapta del Estudio de Caso 3.2 de la Nota de orientación de la INEE sobre género.

Puntos clave de la Nota de orientación de la INEE sobre género:

- Lograr un equilibrio de género entre los docentes y el resto del personal educativo puede ser un reto, pero es importante crear un sistema educativo que tenga en cuenta el género. Es importante que las y los estudiantes tengan modelos de conducta y adultos que los apoyen, que sean del mismo sexo y que se encuentren disponibles para poder darles consejo y estímulos.
- Podría ser necesario ofrecer alojamiento y transporte seguro a las docentes para facilitar su participación en las respuestas de EeE. Los grupos comunitarios se pueden movilizar para establecer medidas locales para garantizar la seguridad de las docentes.
- Contratar a auxiliares de aula masculinos o femeninos con menos formación y ofrecerles incentivos para apoyar su transición a una función docente completa.
- Utilizar procesos de selección que tengan en cuenta el género, como la inclusión de mujeres y hombres en los comités de contratación. Asegurar que los criterios de selección sean transparentes y tengan en cuenta la diversidad de género, y se utilicen cuotas para apoyar la toma de decisiones.

ESTUDIO DE CASO C: UGANDA

En 2015, el proyecto piloto Socialización de Género en las Escuelas proporcionó formación a más de 1.000 docentes de escuela primaria en Karamoja, Uganda, para reforzar su conocimiento, actitudes y prácticas relacionadas con la equidad de género y el manejo de conflictos. Se diseñaron actividades para operar dentro de los sistemas existentes para la capacitación, supervisión y asesoría de docentes. Los docentes que participaron en la capacitación demostraron una mejora en sus conocimientos y actitudes, tales como reconocer la igualdad de capacidades entre niños y niñas, tomar conciencia sobre los efectos de la discriminación basada en el género en las interacciones sociales, y la confianza de las niñas sobre la posibilidad de faltar la escuela durante la menstruación, además de cómo promover un entorno de género más equitativo. Una evaluación de Impacto del proyecto demostró que, si bien era un reto para los docentes llevar estos nuevos conocimientos a la práctica, el modelo resultaba prometedor para promover la participación social y la consolidación de la paz si se combinaba con esfuerzos concertados para involucrar a la comunidad en general en la promoción de nuevas ideas relacionadas con el género.

El facilitador cortará aquí a través de la línea de puntos. Entregar a un grupo pequeño este estudio de caso y guardar la hoja de respuestas.

RESPUESTAS PARA EL ESTUDIO DE CASO C:

Ámbito y Norma(s) de la INEE: Enseñanza y aprendizaje, Norma 2: Capacitación, desarrollo y apoyo profesional:

Estrategias relacionadas de la Nota de orientación de la INEE sobre género: 4.3 Formación, desarrollo profesional y apoyo a docentes; el caso C es el caso 4.5 de la Nota de orientación de la INEE sobre género.

Puntos clave de la Nota de orientación de la INEE sobre género:

- Las cuestiones de género pueden integrarse en los materiales de formación de los docentes y estudiarse en profundidad en módulos adicionales que se integran en el plan de estudios de formación docente.
- La formación de los docentes con perspectiva de género abarca la pedagogía y las metodologías de enseñanza con perspectiva de género que pueden utilizarse en todas las asignaturas, la disciplina positiva y la gestión del aula, los enfoques participativos para garantizar el compromiso activo de las y los estudiantes, y la planificación y evaluación inclusiva.
- Es imprescindible que los docentes reciban una formación básica sobre los principios y las perspectivas de los Derechos Humanos, y sobre cómo se relacionan con las necesidades de las y los estudiantes y con las responsabilidades de todas las partes interesadas en la educación.
- La formación debe incluir la concienciación de los docentes sobre los códigos de conducta equitativos en materia de género para los docentes y otro personal educativo.

ESTUDIO DE CASO D: LIBERIA

En Liberia, se han creado algunas estructuras institucionales para abordar específicamente la educación de las niñas y la equidad de género. En 2006 se creó una Unidad de Educación para Niñas en el Ministerio de Educación con el apoyo de UNICEF. En 2012, para demostrar la voluntad política y el compromiso con las cuestiones que afectan a las niñas, la presidenta Ellen Johnson-Sirleaf puso en marcha una Unidad de Niñas Adolescentes en el Ministerio de Género, Niñez y Protección Social. La función de la unidad es abordar los problemas, las necesidades y las preocupaciones de las niñas de 10 a 24 años, con especial atención a las niñas de 10 a 15 años. Su meta es asegurar que las políticas y los programas a nivel nacional funcionen eficazmente para las niñas liberianas, anteriormente ignoradas por las estructuras que se ocupaban de asuntos de mujeres y juventud en general. Con el apoyo del Banco Mundial, la Unidad de Niñas Adolescentes instaló un centro de recursos para brindar acceso a información y tecnologías de la comunicación a las niñas adolescentes, así como servir de enlace con otros servicios de apoyo que se encargan de tratar la violencia de género y protección infantil.

El facilitador cortará aquí a través de la línea de puntos. Entregar a un grupo pequeño este estudio de caso y guardar la hoja de respuestas.

RESPUESTAS PARA EL ESTUDIO DE CASO D:

Ámbito y Norma(s) de la INEE: Política Educativa, Norma 1 Formulación de leyes y políticas, y Norma 2 Planificación e implementación

Estrategias relacionadas de la Nota de orientación de la INEE sobre género: 5.1 Formulación de leyes y políticas y 5.2 Planificación e implementación; el Estudio de Caso D es el Estudio de Caso 5.1 en la *Nota de orientación de la INEE sobre género*.

Puntos clave de la *Nota de orientación de la INEE sobre género*:

- Las crisis presentan una oportunidad para reforzar la equidad de género en la política educativa si los países:
 - reforman las políticas y los planes nacionales durante las crisis; y/o
 - establecen nuevos planes educativos de transición, planes de preparación, estrategias de reducción del riesgo de desastres (RRD), etc., durante las crisis.
- Un plan de educación de emergencia con perspectiva de género, un plan educativo de transición o un plan educativo sensible a la crisis es aquel que es
 - capaz de satisfacer los derechos educativos de todos los niños y niñas, siguiendo los principios de no discriminación;
 - específico al contexto;
 - desarrollado a través de un enfoque participativo;
 - basado en evidencias; y
 - estratégico.

ESTUDIO DE CASO E: GAZA

El Better Learning Programme del Consejo Noruego para los Refugiados, es un programa escolar en Gaza que combinó enfoques de aprendizaje psicosocial y socioemocional, con el propósito de ayudar a docentes, consejeros escolares y padres a capacitar a los niños y niñas en la escuela, mediante estrategias para calmarse y autorregularse. Particularmente, a aquellos/as que informaron haber tenido pesadillas y trastornos del sueño que interrumpieron su aprendizaje. El número de niños que se destinó a este objetivo fue mayor que el de las niñas, ya que hay evidencias que han demostrado que los niños son más vulnerables a las consecuencias de las crisis prolongadas. El programa resultó ser eficaz para reducir los efectos del trauma.

El facilitador cortará aquí a través de la línea de puntos. Entregue a un pequeño grupo este Estudio de Caso y guarde la hoja de respuestas.

RESPUESTAS PARA EL ESTUDIO DE CASO E:

Ámbito y Norma(s) de la INEE: Acceso y ambiente de aprendizaje, norma 2: Protección y Bienestar

Estrategias relacionadas con la Nota de orientación de la INEE sobre género: 2.2 Protección y bienestar; el Estudio de Caso E es el Estudio de Caso 2.4 en la Nota de orientación de la INEE sobre género

Puntos clave de la Nota de orientación de la INEE sobre género:

- La educación puede y debe proporcionar protección; sin embargo, la educación no es por definición protectora.
- Hay que trabajar para garantizar que las actividades educativas no generen por sí mismas riesgos de protección para los alumnos y las alumnas o los docentes hombres o mujeres.
- Las oportunidades educativas deben proporcionar un entorno seguro y de apoyo en el que los estudiantes se sientan protegidos y tengan acceso a servicios de apoyo.
- Los enfoques psicosociales con perspectiva de género reconocen que las niñas, los niños, las mujeres y los hombres están expuestos a diferentes riesgos, se enfrentan de forma diferente y tienen diferentes necesidades que se tratan mejor desde una perspectiva específica de género y de forma culturalmente apropiada.
- Los enfoques psicosociales con perspectiva de género pueden crear una plataforma eficaz para abordar la discriminación de género y ayudar a los estudiantes y las estudiantes a establecer relaciones equitativas basadas en el respeto mutuo.

HOJA DE TRABAJO 6. RESPUESTAS A “EMPLEANDO LA NOTA DE ORIENTACIÓN DE LA INEE SOBRE GÉNERO PARA REALIZAR UNA EVALUACIÓN DE EQUIDAD GÉNERO EN LA PROPUESTA DEL MYRP DE ECW DE SUDÁN DEL SUR”

Nota: La respuesta para el ejemplo está en la diapositiva “notas.” Las respuestas para los extractos de los grupos A, B y C se encuentran en las plantillas rellenas, a continuación.

HOJA DE RESPUESTAS DEL GRUPO A:

SECCIONES DE LA PROPUESTA DE LA ECW DE SUDÁN DEL SUR		ANEXO 1: PROCESO DE DESARROLLO DEL MYRP		
		SECCIÓN 1: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y LAS NECESIDADES		
		SECCIÓN 7: ENFOQUE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		
Estrategias de la Nota de orientación de la INEE sobre género	Estrategias para la Participación, Coordinación y Análisis con Perspectiva de Género			
	Sí	De alguna manera	En absoluto	RJustificación/Descripción:
Participación		✓		<p>• Si respondió «Sí», ¿cómo?</p> <p>• Si respondió «De alguna manera» ¿qué podría fortalecerse?</p> <p>• Si respondió «En absoluto», ¿qué le falta a la propuesta?</p> <p>Se ha consultado a una amplia gama de partes interesadas a nivel nacional. Entre ellos, el Ministerio de Género, Infancia y Bienestar Social</p> <p>Plan International realizó consultas con dos organizaciones dirigidas por mujeres, Women Aid Vision (WAV por sus siglas en inglés) y Women for Change. Las consultas reunieron las aportaciones de las organizaciones lideradas por mujeres en el proceso de desarrollo del enfoque del programa.</p> <p>La participación con perspectiva de género podría ser reforzada incluyendo consultas con</p> <ul style="list-style-type: none"> • alumnos y alumnas; • cuidadoras y cuidadores; y • personal educativo de las áreas identificadas como objetivo. <p>[Nota: Si estas consultas con poblaciones afectadas fueron realizadas, no fueron documentadas en el Anexo 1. Esto apunta a la necesidad de documentar dichos procesos. El límite de palabras de las propuestas a veces limita el nivel de detalle presentado].</p>
Coordinación			✓	<p>Los marcadores de Género y Edad podrían ser mencionados en la sección de monitoreo, evaluación y aprendizaje. Es una forma de evaluar regularmente si las niñas, los niños, las mujeres y los hombres se benefician por igual de las intervenciones planificadas y aplicadas.</p> <p>Un “momento de reflexión” que considere el género podrían añadirse al enfoque de monitoreo, evaluación y aprendizaje.</p>

**Análisis, Monitoreo,
y Evaluación**




Cada sección del análisis de la situación y las necesidades destacó los datos disponibles sobre el género y las necesidades diferenciadas por género de las niñas y los niños. Destacó cómo las niñas y las mujeres se vieron afectadas de forma desproporcionada en el contexto de la crisis y se enfrentaron a más obstáculos para acceder a la educación.



La sección de análisis de la situación y las necesidades podría reforzarse aún más para destacar las intervenciones de protección diferenciada por género que se llevan a cabo actualmente y las que son necesarias.

En la sección de análisis, evaluación, y aprendizaje, esto puede reforzarse **añadiendo información sobre cómo se recogerán los datos desglosados por indicadores de género y edad para todas** las partes del marco de los resultados. Actualmente menciona a todos los niños, pero no hace hincapié en los esfuerzos del enfoque de monitoreo, evaluación y aprendizaje para recopilar datos desglosados por género.

La sección de monitoreo, evaluación, y aprendizaje puede reforzarse añadiendo esfuerzos específicos para garantizar enfoques de seguimiento y evaluación que tengan en cuenta el género. Consulte la sección de Monitoreo, Evaluación, y aprendizaje de la Nota de orientación de la INEE sobre género para obtener ideas sobre cómo podría reforzarse esta sección, o las Herramientas relacionadas con [EiE-GenKit M&E](#).

HOJA DE RESPUESTAS DEL GRUPO B:

SECCIONES DE LA PROPUESTA DE LA ECW DE SUDÁN DEL SUR		SECCIÓN 3: RESULTADOS DEL PROGRAMA SECCIÓN 5: PRESUPUESTO DEL PROGRAMA	
Ámbitos y Normas de las Normas Mínimas de la NEE y Nota de orientación de la INEE sobre Género	Estrategias para la igualdad de acceso y ambientes de aprendizaje sensibles al género		
	Sí	De alguna manera	En absoluto
Igualdad de acceso con equidad de género			<p>Justificación/Descripción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si respondió «Sí», ¿cómo? • Si respondió «De alguna manera» ¿qué podría fortalecerse? • Si respondió «En absoluto», ¿qué le falta a la propuesta? <p>Nota para los facilitadores: Esta estrategia también esta alineada con la sección de la Nota de orientación de la INEE sobre género relativa a las estrategias para las políticas sensibles al genero y el apoyo a docentes y otro personal educativo (reclutamiento, currículo, etc.). La contratación de docentes (sobre todo de mujeres) y la formación de profesores y profesoras sobre sensibilidad de género y directrices sobre la violencia de género también pueden considerarse una estrategia para aumentar el acceso equitativo de género a la educación y reducir las barreras de género a las que se enfrentan niñas y niños. Este ejemplo podría utilizarse para debatir con los participantes cómo una estrategia en una propuesta a veces abarca múltiples ámbitos y normas de las Normas Mínimas de la INEE.</p> <p>Se incluye la contratación equitativa de mujeres docentes, con detalles sobre las revisiones de los criterios de calificación y la formación de los docentes (mención de la sensibilidad de género con respecto a la formación).</p> <p>La propuesta podría reforzarse explicando cómo la formación docente previa y en servicio para apoyar la contratación de docentes reflejará específicamente la equidad de género y la sensibilidad de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta sección podría describir cómo se abordarán las cuestiones específicas de acceso y protección identificadas en la sección de análisis de la situación y evaluación de las necesidades, como el matrimonio precoz, la violencia sexual y de género, en la formación propuesta relacionada con la protección de los docentes y los niños y niñas.

<p>Protección y Bienestar con equidad de género</p>			<p>La propuesta menciona la educación inclusiva (incluyendo la lucha contra el estigma), la sensibilidad de género, el nuevo Código de Conducta, la salud mental y el apoyo psicosocial (enseñanza informada por la adversidad), la protección de la niñez, cómo identificar niños y niñas con necesidades sociales y emocionales, y cómo facilitar un plan de estudios de aprendizaje socioemocional.</p> <p>Garantiza que al menos el 70 % de los docentes de 33 agrupaciones tengan acceso al apoyo entre pares para promover su bienestar, auto ayuda y sus prácticas de autocuidado, la mejora de sus habilidades pedagógicas y el desarrollo continuo.</p> <p>La propuesta y el presupuesto podrían fortalecerse explicando cómo se evaluará la sensibilidad de género y se reflejará en la capacitación (mencionada anteriormente en la sección de acceso). Podrían añadirse más detalles sobre cómo se abordarán los problemas específicos de acceso y protección identificados en la sección de análisis de la situación y evaluación de necesidades, como el matrimonio precoz, la violencia sexual y de género, en las intervenciones de formación y protección propuestas.</p> <p>La propuesta y el presupuesto no mencionan cómo el código de conducta garantizará la sensibilidad a las cuestiones de género y si el código de conducta está vinculado a los mecanismos de remisión y mejora de las escuelas con equidad de género, y de qué manera.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explique si se ha llevado a cabo, y de qué manera, una formación sobre cómo poner en práctica un código de conducta con equidad de género entre los actores y estructuras de la educación escolar y local, y de la protección de la niñez. • Si dicha formación es necesaria y si hay que elaborar material de formación sobre estos temas, la propuesta puede reforzarse reflejando estas consideraciones en la sección descriptiva de los resultados del programa y en el presupuesto correspondiente (por ejemplo, experiencia interna o externa necesaria para dichas formaciones, revisión o creación de material de formación, alquiler de locales adicionales para las formaciones, etc.). <p>Las intervenciones relacionadas con la protección de la niñez, como el MHPSS y la enseñanza basada en la adversidad y el SEL, así como las iniciativas de bienestar y autocuidado, podrían fortalecerse agregando cómo considerarán específicamente el género en su contenido y enfoque.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La propuesta podría reforzarse explicando brevemente cómo estas intervenciones planificadas tendrán en cuenta las prácticas de equidad de género, como la adaptación de los materiales de formación y supervisión en materia de protección existentes o la creación de otros nuevos que reflejen las necesidades de MHPSS y SEL en función del género del personal educativo masculino y femenino y de los estudiantes de diferentes edades. • Estos planes también tendrían que reflejarse específicamente en el presupuesto en cuanto a la experiencia adicional en el desarrollo de contenidos, la impresión de materiales revisados o la facilitación de la formación necesaria..
<p>Instalaciones y Servicios con equidad de género</p>			<p>Incluyen incentivos para los docentes, como el cuidado de niños/as para promover la contratación y permanencia de las docentes mujeres.</p> <p>No se ha revisado, pero el facilitador puede mencionar que las otras secciones de la propuesta completa tienen detalles sobre letrinas segregadas por género y provisión de TLS; sin embargo, el TLS y la distribución de materiales (kits, etc.) podrían fortalecerse mencionando cómo reflejarán las consideraciones de equidad de género.</p>

HOJA DE RESPUESTAS DEL GRUPO C:

SECCIONES DE LA PROPUESTA DE LA ECW DE SUDÁN DEL SUR		SECCIÓN 3: RESULTADOS DEL PROGRAMA SECCIÓN 5: PRESUPUESTO DEL PROGRAMA	
Ámbitos y Normas de las Normas Mínimas de la NEE y Nota de orientación de la INEE sobre Género	Estrategias para una Política Educativa con Perspectiva de Género		
	Sí	De alguna manera	En absoluto
			Justificación/Descripción: <ul style="list-style-type: none"> • Si respondió «Sí», ¿cómo? • Si respondió «De alguna manera» ¿qué podría fortalecerse? • Si respondió «En absoluto», ¿qué le falta a la propuesta?
Leyes y Formulación de Políticas con equidad de género		✓	<p>Se menciona el nuevo código de conducta. Podría reforzarse mencionando en qué medida refleja la equidad de género.</p> <p>La propuesta podría reforzarse</p> <ul style="list-style-type: none"> • detallando cómo se relacionan las intervenciones propuestas, como la incorporación de mujeres docentes y la protección de la niñez (MHPSS, SEL y autocuidados) con las políticas y marcos nacionales o internacionales, y en qué medida reflejan dichas políticas y marcos las cuestiones de género; o • si la implementación de esta propuesta pudiera suponer un punto de entrada para fortalecer las políticas existentes a los efectos de abordar y reflejar la equidad de género.
Planificación e Implementación con equidad de género			<p>✓</p> <p>La propuesta podría explicar si la contratación y la formación de los docentes está alienada con los planes del sector educativo que tienen en cuenta las cuestiones de género y sus estrategias, así como con los planes de acción plurianuales, y de qué manera.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si la propuesta de ECW sirve como punto de partida para mejorar la planificación del sector de la educación sensible al género (como un enfoque centrado en la incorporación de mujeres docentes), podría mencionarse como un valor añadido a dicho enfoque. Esto podría tenerse en cuenta en el futuro Plan Sectorial de Educación (PSE) para garantizar que se tenga en cuenta la perspectiva de género. • Los apartados relativos al presupuesto - algunos de los cuales tienen en cuenta cuestiones de género como incentivos para cuidados infantiles destinados a mujeres docentes - podrían servir como ejemplo de lo que ello costará en el futuro, con el objetivo de incluir estrategias económicas centradas en la incorporación de mujeres docentes en el PSE. <p>La propuesta podría reforzarse resaltando los roles y las responsabilidades de los socios de gobierno y desarrollo, con el objetivo de implementar los planes de incorporación de docentes sensibles al género y las intervenciones relacionadas con la protección de la niñez sensibles al género (por ejemplo, MHPSS, autocuidados, sensibilidad de género, código de conducta, todo lo cual debería reflejar la equidad de género). ¿Quién implementará, quién supervisará? ¿Cómo se reflejará todo ello en los mecanismos de rendición de cuentas del gobierno (EMIS)?</p>
Financiamiento para Educación en Situaciones de Emergencia con equidad de género			<p>✓</p> <p>El presupuesto podría reforzarse determinando qué socios de gobierno y desarrollo podrían contribuir y cuáles cubrirá ECW. Los apartados relativos al presupuesto solamente reflejan aquellos que cubrirá ECW; sin embargo, será importante contar con múltiples fuentes de financiación para demostrar la sostenibilidad de las intervenciones relacionadas con la equidad de género. Si no se dispone de otras fuentes de financiación para apoyar las intervenciones con equidad de género, hay que señalarlo.</p>

CÓMO SELECCIONAR LOS DOCUMENTOS DEL PAÍS PARA LA EVALUACIÓN

Tarea previa a la formación: El facilitador puede necesitar tener acceso a y/o acordar con los responsables locales qué documento(s) puede(n) utilizarse para la actividad.

Nota: Los grupos podrán tener los mismos documentos o documentos diferentes. Puede utilizar al menos dos tipos de documentos diferentes para distintos grupos pequeños. Esto mostrará la aplicabilidad de la Nota de orientación de la INEE sobre género a lo largo de las fases de diseño, planificación, monitoreo, implementación, etc... Por ejemplo, un grupo podría tener un manual curricular de PSS, otro grupo podría tener un marco de respuesta nacional conjunta del clúster, otro grupo podría tener un plan de educación de transición. Si los grupos utilizan un documento más extenso, a cada grupo se le podría asignar una estrategia y un ámbito de las Normas Mínimas diferente, de forma similar a la actividad de evaluación del MYRP de ECW para Sudán del Sur.

Después de seleccionar el documento, o documentos, el facilitador necesitará priorizar cuáles de las estrategias establecidas en la Nota de orientación de la INEE sobre género deberán de “evaluar” los participantes con el documento. Dependiendo del tipo y extensión del documento, no todas las estrategias serán relevantes. El facilitador deberá de escoger estrategias que sean sólidas, que pudieran servir como refuerzo, o que estén completamente ausentes en el documento. Cree “claves de respuestas” (rúbricas) asignando un formato a cada documento seleccionado, haciendo uso de los Materiales de los participantes, Hoja de respuestas 5. Formato para el análisis de los documentos nacionales con la Nota de orientación de la INEE sobre género.

El facilitador podrá crear un ejemplo sobre un documento nacional objeto de evaluación para un país concreto con la Nota de orientación de la INEE sobre género, en lugar de utilizar la diapositiva 13, MYRP de ECW para Sudán del Sur, para una demostración.

Seleccionar documentos específicos para un país:

Recomendamos usar uno o varios de los siguientes tipos de documentos (documentos cortos o extractos):

- Propuestas EeE
- Planes de implementación/acción de EeE detallados
- Marcos de respuesta nacionales conjuntas del clúster de educación
- Marcos de resultados de programa institucionales o conjuntos de EeE
- Herramientas de monitoreo
- Intervención de EeE y/o planes de estudios nacionales
- Códigos de conducta para docentes, guías o manuales PSS/SEL, SRGBV, o documentos relacionados con informes sobre protección de la niñez y mecanismos de referencia para su uso en las escuelas
- Planes nacionales y documentos de políticas, como planes de educación de transición y/o planes educativos sectoriales

Seleccione documentos nacionales específicos que podría utilizar teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Tipo de documento
 - ¿Existe algún documento prioritario que los participantes estén trabajando en la actualidad, como una propuesta o un plan de implementación/plan de acción?
 - ¿Existe algún documento que vaya a ser relevante para múltiples tipos de partes interesadas?
 - Especialmente para la **capacitación de media jornada**, ¿existe algún documento que los participantes ya conozcan, como propuestas conjuntas, marcos de respuestas conjuntas, planes de acción nacionales y/o un marco de resultados relativo a una propuesta conjunta o a un plan de acción?
- Tipo de formación
 - **Capacitación de media jornada:** ¿Existe algún documento de corta extensión que podría utilizarse, como un marco relativo a una propuesta sobre una teoría de cambio y/o de resultados?
 - **Curso completo:** Si utiliza diferentes documentos para cada grupo, asegúrese de que cada documento tenga aproximadamente la misma extensión. Si utiliza un documento de mayor extensión, divida el documento en secciones y haga que cada grupo se centre en una sección diferente.
- Conocimientos de los participantes, actitudes y prácticas relacionadas con la equidad de género EeE
 - Para grupos de participantes con experiencia en el diseño y la implementación de programas sobre equidad de género, considere el uso de múltiples documentos o documentos más complejos.
 - Para grupos de participantes que reciben por primera vez una formación sobre género y EeE, podría seleccionar solo un documento para que los participantes tengan más tiempo para asimilar y revisar la materia en grupos reducidos y comentar un conjunto de reflexiones frente a los demás.



**Red Interagencial para la
Educación en Situaciones
de Emergencia**