

Manual para formação sobre género

MANUAL DA INEE SOBRE GÉNERO: Igualdade de género na e através da Educação



Rede Interinstitucional
para a Educação em
Situações de Emergência

A Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergências (INEE) é uma rede aberta e global de representantes de organizações não governamentais, agências da ONU, agências doadoras, governos e instituições acadêmicas, trabalhando em conjunto para garantir o direito à educação de qualidade e segura para todas as pessoas afetadas por crises. Para saber mais, visite www.inee.org

Publicado por:

Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE)
a/c Comité Internacional de Resgate
122 East 42nd Street, 12th floor
New York, NY 10168
United States of America

INEE © 2021

Citação sugerida:

Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE). (2021). Manual para Formação sobre Género: Igualdade de género na e através da Educação. New York, NY. <https://inee.org/pt/recursos/manual-para-formacao-sobre-genero>

Licença:

Este documento está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Esta licença é atribuída à Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE)



Imagem da capa:

Estudantes na fila da manhã na Faixa de Gaza. 2017 © Wissam Nassar

Agradecimentos:

Este manual de formação foi desenvolvido por Kathryn Moore, em colaboração com o Secretariado da INEE e a Equipa Temática da INEE sobre Género. Gostaríamos de agradecer à Equipa Temática da INEE sobre Género e outras pessoas que doaram seu tempo e conhecimento para desenvolver este manual de formação.

A INEE agradece o apoio financeiro fornecido pela Global Affairs Canada para este manual de formação.

O processo de desenvolvimento do manual de formação foi gerido por Lauren Gerken, Gestora de Projetos sobre Género.

Edição de texto realizada por Dody Riggs.

Design desenvolvido pelo Studio 2D.

Esta tradução resultou de uma colaboração entre a organização Translators without Borders [Tradutores sem Fronteiras] e a INEE.

ÍNDICE

Introdução	4
Informações-chave	5
Guia do Dinamizador/a	7
Panorama da agenda de formação parcial	9
Opções e orientação de contextualização e adaptação	11
Parte A: Introdução	16
Parte B: Conceitos-chave sobre género	20
Parte C: Estratégias equitativas de género no âmbito da EeE	26
ANEXO A: Materiais dos/as participantes	32
ANEXO B: Materiais e recursos do dinamizador/a	54

INTRODUÇÃO

O *Manual de Formação sobre Género da INEE* tenciona orientar profissionais da educação para o *Manual da INEE sobre Género: Igualdade de Género na e através da Educação* (2019). Ao fim desta formação, os/as participantes serão capazes de:

1. Explicar os principais princípios e estratégias de equidade de género que podem ser aplicados em programas de Educação em situações de emergência (EeE);
2. Identificar respostas programáticas de EeE baseadas na equidade de género em todos os domínios dos Requisitos Mínimos da INEE (RM da INEE);
3. Realizar uma avaliação de EeE para identificar como o género se reflete nos programas de EeE existentes ou futuros; e
4. Descrever ações de curto e longo prazo para aumentar a equidade de género na programação de EeE.

O *Manual para Formação sobre Género* pode ser ministrado das seguintes formas:

TIPO	DURAÇÃO	OBJETIVOS
"Rápida" orientação autoguiada	2 horas	Alcançar objetivos 1 e 2 da formação Explorar a estrutura e conteúdo do <i>Manual da INEE sobre Género</i>
Um curso parcial presencialmente ou via formação remota intermediada	4 horas	Alcançar todos os objetivos da formação
Um curso integral presencialmente ou via formação remota intermediada	8 horas	Alcançar todos os objetivos da formação, com atividades adicionais e expandidas para explorar conceitos mais aprofundados, e/ou tempo adicional para as atividades de "aplicação" relevantes ao contexto



IMPORTANTE!

- Estes materiais de formação incluem orientação de como ajustar os materiais para usá-los em vários contextos e tipos de crise (aguda a prolongada).
- Encorajamos os dinamizadores/as e os/as participantes a familiarizarem-se com os [Requisitos Mínimos da INEE \(RM da INEE\)](#) antes desta formação. Ler ou, se o tempo permitir e se houver oportunidades disponíveis, participar numa orientação sobre os RM da INEE [presencialmente ou online](#).

INFORMAÇÕES-CHAVE

A informação a seguir está presente no *Manual de Formação sobre Género* e no *Manual da INEE sobre Género*. É importante abordar esta informação nos cursos de formação em tempo integral ou parcial. Se quiser que os/as participantes conheçam bem as informações antes da formação, por favor, remeta-os/as ao curso de e-learning autónomo, [Introdução ao Manual da INEE sobre Género](#).

INFORMAÇÕES-CHAVE DO MANUAL DA INEE SOBRE GÉNERO	NÚMEROS DAS PÁGINAS DO MANUAL DA INEE SOBRE GÉNERO
Informação introdutória presente no Manual da INEE sobre Género	
<p>1. Os sistemas educativos podem desempenhar um papel fundamental na melhoria da igualdade de género ao</p> <ul style="list-style-type: none">• promover normas, crenças e atitudes positivas e• evitar a reprodução ou o reforço das desigualdades sociais.	<p>Inglês: p. 17 Francês: p. 18 Português: p. 17 Espanhol: p. 18 Árabe: p. 18</p>
<p>2. A igualdade de género na educação significa que meninas, meninos, mulheres e homens são capazes de aceder e terminar a sua educação à medida que são empoderados/as no âmbito desta educação e também por meio dela.</p>	<p>Inglês: p. 17 Francês: p. 18 Português: p. 17 Espanhol: p. 18 Árabe: p. 18</p>
<p>3. A promoção da educação equitativa do género precisa abordar as distintas necessidades de meninas, meninos, mulheres e homens no sistema de educação.</p> <p><i>Por exemplo, garantir que as meninas e os meninos se insiram e participem na educação, alcancem e se envolvam no processo de aprendizagem ao longo da vida.</i></p>	<p>Inglês: p. 17 Francês: p. 18 Português: p. 17 Espanhol: p. 18 Árabe: p. 18</p>

“Princípios essenciais” no Manual da INEE sobre Género

Nota: Informa como o género está enquadrado nos Requisitos Mínimos da INEE.

4. Há dez princípios essenciais da programação equitativa do género na EeE que estão ligados aos cinco domínios dos RM da INEE. Argumentos e equívocos comuns relacionados com os princípios devem ser postos em causa – nos contextos profissionais ou pessoais e na sociedade em geral.

- O género afeta a toda a gente.
- A dinâmica de género afeta a educação.
- A educação responsiva às questões de género é protetora.
- As crises apresentam oportunidades para mudanças transformadoras.
- A promoção da igualdade de género contribui para uma reconstrução pacífica e sustentável.
- Os dados são desagregados por sexo.
- Alunos do sexo masculino e feminino estão envolvidos no trabalho em prol da igualdade de género.
- Os membros femininos e masculinos da comunidade estão envolvidos no trabalho em prol da igualdade de género.
- O género é uma questão intersectorial.
- Todos devem defender a igualdade de género na educação.

Visão geral dos princípios essenciais

[Inglês: p. 20](#)

[Francês: p. 22](#)

[Português: p. 20](#)

[Espanhol: p. 21](#)

[Árabe: p. 22](#)

Princípios detalhados

[Inglês: p. 21-28](#)

[Francês: p. 22-31](#)

[Português: p. 21-29](#)

[Espanhol: p. 22-30](#)

[Árabe: p. 23-30](#)

O género refletido em estratégias específicas por domínios dos Requisitos Mínimos da INEE

Nota: Resume o conteúdo essencial do Manual da INEE sobre Género.

5. Uma resposta equitativa de género nos contextos de EeE defende a educação equitativa como um direito fundamental.

- Uma resposta equitativa de género nos contextos de EeE considera as diversas formas através das quais meninas, meninos e profissionais de educação, sejam homens ou mulheres, são afetados por conflito e crise: Como são afetados distintamente? Esta diferença tem impacto no seu acesso, segurança dentro e fora das instalações de educação e qualidade da sua educação?
- As estratégias de equitativas de género devem ser consideradas nos domínios dos RM da INEE para promover respostas equitativas de género na EeE.

Veja exemplos de estratégias correspondentes a cada domínio, que são apresentadas nos estudos de casos:

- Estratégias para participação, coordenação e análise responsivas às questões de género
 - Estratégias para o acesso equitativo e meios de aprendizagem responsivos às questões de género
 - Estratégias para ensino e aprendizagem responsivos às questões de género
 - Estratégias para políticas responsivas às questões de género e apoio para professores/as e técnicos/as de educação
 - Estratégias para uma política educativa responsiva às questões de género
- A reflexão da equidade de género deve ser aplicada em todas as áreas da educação e em todo o ciclo programático.
 - No entanto, algumas estratégias podem não ser relevantes ou possíveis em todos os contextos.
 - A resposta equitativa de género na EeE promove as melhores perspetivas para processos de reconstrução equitativos e sustentáveis.

[Inglês: p. 18](#)

[Francês: p. 19](#)

[Português: p. 18](#)

[Espanhol: p. 19](#)

[Árabe: p. 19](#)

Estratégias

[Inglês: p. 29-98](#)

[Francês: p. 32-110](#)

[Português: p. 30-106](#)

[Espanhol: p. 31-107](#)

[Árabe: p. 31-102](#)

GUIA DO DINAMIZADOR/A



IMPORTANTE!

- As agendas a seguir podem ser adaptadas ao seu contexto e tipo de formação; os tempos indicados são propostas aproximadas.
- Sinta-se à vontade para adicionar intervalos e refeições na agenda quando for necessário.
- O *Manual da INEE sobre Género* é necessário para quase todos os itens da agenda. As páginas do *Manual da INEE sobre Género* para o conteúdo mais relevante de cada item da agenda encontram-se nas Informações-chave do documento, indicadas nas secções mais relevantes em todas as versões, das diversas línguas do *Manual*.

PANORAMA DA AGENDA DE FORMAÇÃO PARCIAL

TEMPO	ITEM DA AGENDA	MATERIAIS NECESSÁRIOS
Parte A: Introdução		
8 minutos	Atividade 1: Introdução à formação	Slides 1-2 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
15 minutos	Atividade 2: Avaliação e autorreflexão	Slide 3 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Folha de apoio 1 – Autoavaliação sobre o conhecimento da equidade de género, atitudes e práticas, adaptado da Ferramenta 8.2 do Kit de Género no âmbito da EeE
Parte B: Conceitos essenciais de género e de EeE		
20 minutos	Atividade 3: Definir os principais termos e conceitos de género: Definição de atividade correspondente	Slide 4 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 2 Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 2 – Chave de resposta

30 minutos	Atividade 4: Princípios e hipóteses da EeE e equidade de género. Atividade Falso ou Verdadeiro	Slides 5-7 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 4
10 minutos	Atividade 5: Princípios de equidade de género ligados aos RM da INEE	Slides 8-10 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
Parte C: Estratégias equitativas de género no âmbito da EeE		
45 minutos	Atividade 6: Estudos de caso: equidade de género na EeE	Slide 11 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 5 – Estudos de caso das estratégias e intervenções equitativas de género em EeE Materiais dos participantes, Folha de apoio 3 – Requisitos Mínimos da INEE: Domínios e síntese dos Requisitos
1 hora	Atividade 7: Equidade de género nos Requisitos Mínimos da INEE	Slides 12-13 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 4 – Usar o Manual da INEE sobre Género para realizar Avaliação Equitativa de Género da Proposta do Programa Plurianual de Resiliência do fundo A Educação Não Pode Esperar, do Sudão do Sul (Nota: Há folhas de apoio para três grupos: Grupos A, B e C. Dependendo do número de participantes, é possível usar todas as folhas de apoio e modelos dos três grupos ou só uma seleção). Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 6 – Responder à Avaliação Essencial da Proposta de Programa Plurianual de Resiliência do fundo A Educação Não Pode Esperar do Sudão do Sul com o Manual da INEE sobre Género.
1 hora	Atividade 8: Identificar “Conquistas rápidas” e Oportunidades e necessidades de longo prazo	Slide 14 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 6 – Modelo para plano de ação
5 minutos	Atividade 9: Recursos adicionais em matéria de género	Slide 15 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
10 minutos	Atividade 10: Avaliação e encerramento	Slide 16 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 7, ou adicionar as perguntas desta folha de apoio a um formulário ou a uma pesquisa online



PANORAMA DA AGENDA DE FORMAÇÃO INTEGRAL

TEMPO	ITEM DA AGENDA	MATERIAIS NECESSÁRIOS
Parte A: Introdução		
20 minutos	Atividade 1: Introdução à formação	Slides 1-2 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
15-30 minutos	Atividade 2: Avaliação e autorreflexão	Slide 3 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 1 – Autoavaliação sobre o conhecimento da equidade de gênero, atitudes e práticas, adaptado da Ferramenta 8.2 do Kit de Género no âmbito da EeE
Parte B: Definições, pressupostos e princípios fundamentais de género e da EeE		
1 hora	Atividade 3: Definir os principais termos e conceitos de género: Definição de atividade correspondente	Slide 4 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 2 Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 2 – Chave de resposta
1 hora, 10 minutos	Atividade 4: Equidade de género e princípios e pressupostos da EeE: Atividade Falso ou Verdadeiro	Slides 5-7 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 4
10 minutos	Atividade 5: Princípios de equidade de género ligados aos RM da INEE	Slides 8-10 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
Parte C: Estratégias equitativas de género da EeE nos domínios dos RM da INEE		
1 hora	Atividade 6: Estudos de caso: equidade de género na EeE	Slide 11 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 5 – Estudos de caso das estratégias e intervenções equitativas de género da EeE Materiais dos participantes, Folha de apoio 3 – Domínios e síntese dos RM da INEE

1 hora, 30 minutos	Atividade 7: Equidade de gênero nos Requisitos Mínimos da INEE	<p>Slides 12-13 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart</p> <p>Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 4 – Usar o Manual da INEE sobre Gênero para realizar Avaliação Equitativa de Gênero da Proposta do Programa Plurianual de Resiliência do fundo A Educação Não Pode Esperar, do Sudão do Sul (Nota: Há folhas de apoio para três grupos: Grupos A, B e C. Dependendo do número de participantes, é possível usar todas as folhas de apoio e modelos dos três grupos ou só uma seleção).</p> <p>Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 6 – Responder à Avaliação Essencial da Proposta de Programa Plurianual de Resiliência do fundo A Educação Não Pode Esperar do Sudão do Sul com o Manual da INEE sobre Gênero.</p> <p>Se usar os documentos do país, use os Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 5 – Modelo para a apreciação</p>
1 hora, 30 minutos	Atividade 8: Identificar “Conquistas rápidas” e Oportunidades e necessidades de longo prazo	<p>Slide 14 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart</p> <p>Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 6 – Modelo para a sequência equitativa de gênero das “Conquistas rápidas” e Oportunidades e necessidades de longo prazo da EeE</p>
30 minutos	Atividade 9: Recursos adicionais relacionado a temas de gênero	Slides 15-16 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
10 minutos	Atividade 10: Avaliação e encerramento	<p>Slide 17 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart</p> <p>Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 7, ou adicionar as perguntas desta folha de apoio a um formulário ou a uma pesquisa online</p>

OPÇÕES E ORIENTAÇÃO DE CONTEXTUALIZAÇÃO E ADAPTAÇÃO

Para escolher entre opções de formação, considere os pontos a seguir:

- **Conhecimento, capacidades e experiências individuais e coletivas dos/as participantes no âmbito da equidade de género e da EeE** (p. ex., design/implementação ou desenvolvimento de competências prévios). Solicitar que os/as participantes realizem a autoavaliação antes da formação (ver Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 1).
- **Necessidades dos/as participantes** (p. ex., os/as participantes precisam passar mais tempo nos conceitos fundamentais sobre género em EeE ou mais tempo a aplicar os conteúdos nos seus próprios cenários?).
- **Local dos/as participantes** (p. ex., os/as participantes e dinamizadores/as encontram-se no mesmo fuso horário? Existem problemas de ligação à internet devido aos participantes estarem localizados em sítios remotos?).
- **Tipo de crise** (p. ex., aguda, prolongada, ou reconstrução pós-crise).
- **Fase do ciclo do programa** (p. ex., projeto e planeamento ou implementação/monitorização).
- **Tempo** (p. ex., os/as participantes são capazes de reservar o tempo para sessões mais curtas ou mais longas?).



IMPORTANTE! Com base em experiências de formações similares, nós recomendamos a opção do curso integral. Os/As participantes normalmente solicitam mais tempo para “desdobrar” conceitos e mais tempo para perceber como aplicar conceitos na prática. Na opção do curso integral,

- conceitos fundamentais são discutidos em maior profundidade e com atividades adicionais;
- há mais tempo para conduzir atividades, o que permite mais diálogo, interação, e discussão entre os/as participantes; e
- mais tempo é designado para atividades de aplicação.

A opção de curso integral é fortemente recomendada se você decidir usar processos nacionais e documentos para a atividade de apreciação. Estes poderiam incluir documentos ou processos que fazem parte do desenvolvimento de propostas, planeamento operacional ou revisão e reflexão da implementação.

Sugerimos que a **orientação autoguiada** seja usada para “quebrar o gelo” ou como um **material introdutório pré-formação** para as formações parciais ou integrais. As partes 1 e 2 podem ser utilizadas antes da formação parcial ou integral. A parte 3 pode ser utilizada como um exercício de aplicação após a formação parcial ou integral.

Formação remota:

Se está a planear uma formação remota, recomendamos que utilize os recursos suplementares sobre como envolver os /as participantes em formações virtuais:

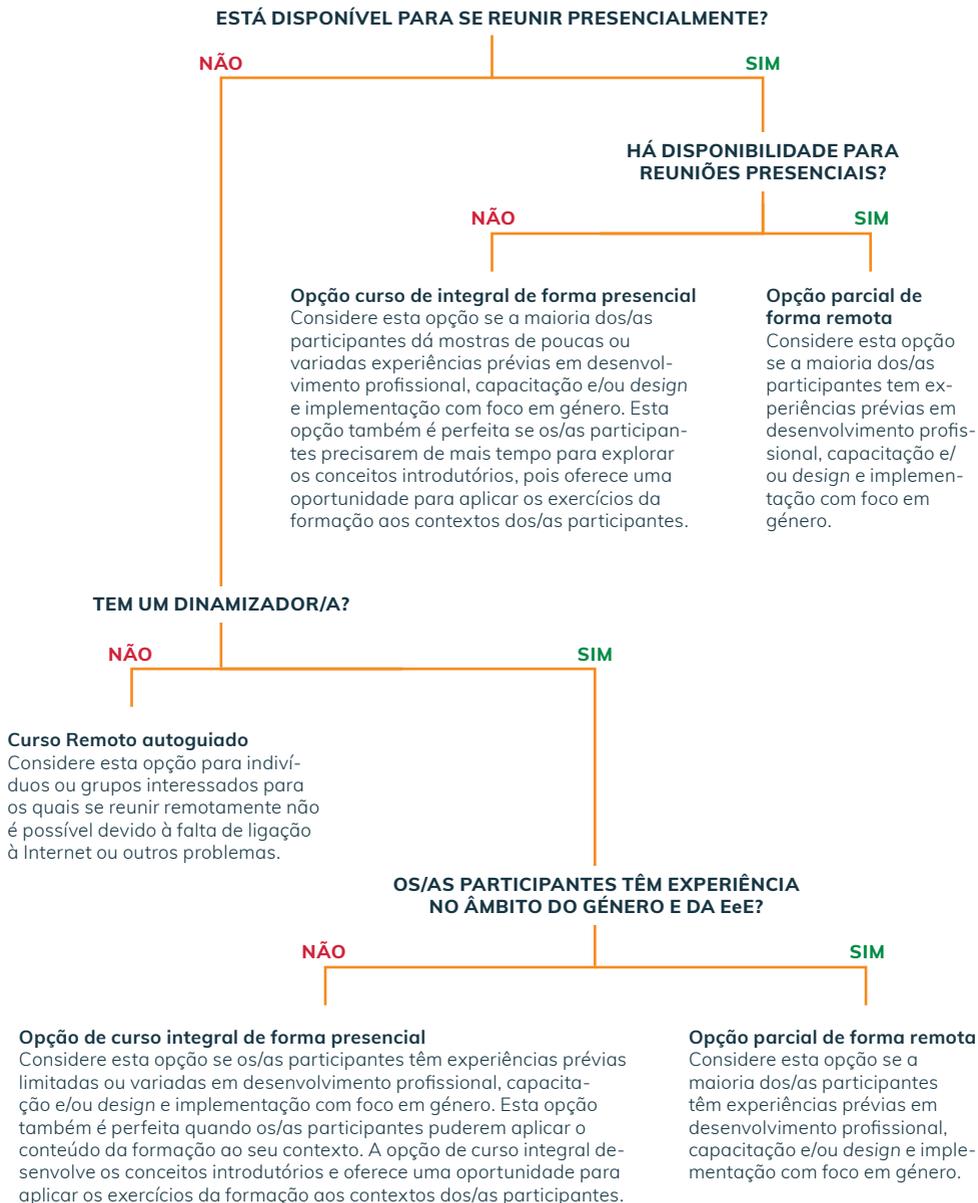
- Equipa de Formação Virtual (sem data). Como envolver os alunos/as modernos em uma sessão virtual de orientação. Retirado de <https://info.thevirtualtrainingteam.co.uk/blog/how-to-engage-modern-learners-in-a-virtual-training-session>
- Zoom (25 de março de 2020). Como transformar a sua formação presencial numa formação virtual cativante com o Zoom. Retirado de <https://blog.zoom.us/wordpress/2020/03/25/how-to-transform-in-person-training-into-engaging-virtual-training-with-zoom/>
- *Harvard Business Review* (2020). Como fazer com que as pessoas participem de facto em reuniões virtuais. Retirado de <https://hbr.org/2020/03/how-to-get-people-to-actually-participate-in-virtual-meetings>
- Rees-McCann (sem data). Eventos via web que conectam: um guia (Web events that connect, a how to guide). Retirado de <https://reesmccann.com/web-events-that-connect/>

Se a conectividade permitir, os/as participantes podem fazer o seguinte:

- **Usar uma plataforma partilhada** como [Google Jamboard](#), [Miro](#) ou outro quadro ou documento partilhado *online*. Todos podem aceder a um espaço partilhado *online* para envolver os/as participantes, trocar e organizar ideias ou trabalhos em grupo (em vez de um cavalete de apresentações em um workshop presencial). Estas plataformas *online* podem ser usadas em sessões amplas ou em pequenos grupos.
- **Usar as breakout rooms** para exercícios em pares ou pequenos grupos.

ÁRVORE DE DECISÃO: IDENTIFIQUE A MELHOR OPÇÃO DE FORMAÇÃO PARA O SEU CONTEXTO E NECESSIDADES

Instruções: Selecione o tipo de formação que melhor se enquadra no seu contexto. Use as opções de contextualização e adaptação apresentadas anteriormente e a árvore de decisão e considerações a seguir.



Contextualizar e adaptar os materiais de formação

Como ocorre com outras ferramentas, recursos e formações temáticas da INEE, estes materiais devem ser contextualizados para os/as participantes e seus contextos. O domínio local deve ser incentivado através da apresentação de fotos, exemplos, estudos de caso e documentos relevantes para o contexto. Veja as considerações gerais a seguir.



LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA DINAMIZADORES/AS:

- Reveja as imagens e os exemplos de países incluídos na apresentação de slides e nos materiais de apoio aos participantes** (Anexo A).
- Modifique as imagens e os exemplos de questões sobre a igualdade de género, os desafios e as práticas do país** para refletir as normas contextuais, bem como os estereótipos e os desafios existentes.
- Assegure-se de que tem permissão para usar fotos alternativas das instituições, dos parceiros e/ou dos indivíduos.**
- Assegure-se de que tenha autorização por escrito dos indivíduos apresentados nas fotos usadas (sejam pessoais ou institucionais),** e se detalhes identificadores (p. ex., nome, local) devem ou não ser protegidos.¹
- Assegure-se de que tem permissão para apresentar e usar os documentos a nível regional ou nacional na atividade de avaliação** (p. ex., propostas, quadros de resultados, planos de implementação detalhados, etc.) em vez do Exemplo de Caso: A Educação não Pode Esperar - Proposta para o Sudão do Sul (veja Anexo A).
- Considere a necessidade de converter os slides em cartazes, folhas de flip-chart ou folhas de apoio** se se anteciparem problemas de conexão com a Internet no local, falta de eletricidade, acesso limitado à eletricidade/geradores, falta de espaço ou equipamento para projetar os diapositivos ou outras questões.
- Considere a necessidade de usar plataformas online se a formação for realizada remotamente. Considere que plataformas seriam mais acessíveis ou a quais os/as participantes estão mais habituados*** (p. ex., Zoom, Skype, Teams, Kudo, WebEx, etc.). Considere o uso de ferramentas online (p. ex., Mentimeter, Miro e Padlet) que podem ajudar a aumentar o envolvimento dos/as participantes, a partilha de ideia e a organização do conteúdo.
- Use as aproximações de tempo e opções de atividade para personalizar atividades e a duração da formação.** A sua formação pode ser um curso integral ou parcial. Dependendo do contexto, pode fazer sentido facilitar atividades durante um período de vários dias ou semanas para dar aos/às participantes mais tempo de entender e praticar os novos conceitos.

¹ As instituições podem ter as próprias políticas e formulários de autorização. Para mais orientações sobre o uso ético das fotos com crianças, jovens e populações vulneráveis, consulte a Rede Internacional dos Direitos da Criança (2018). Uso de imagens de crianças em diferentes mídias. Retirado [daqui](#).

GUIA DE ÍCONES:



Este símbolo remete para a **informação** que é importante os dinamizadores/as considerarem quando para o planeamento e a dinamização da formação.



Este símbolo remete às **perguntas** que o dinamizador/a pode fazer aos/às participantes.



Este símbolo indica **exemplos** dos tipos de cenários que podem surgir entre os/as participantes com base nas suas ideias e experiências. Os cenários de exemplo são ilustrativos, mas não exaustivos.



Este símbolo remete às descrições de atividades, processos e horários da formação **parcial**.



Este símbolo refere-se a descrições das atividades, processos e horários da formação de curso **integral**, incluindo atividades de expansão adicionais, horários e materiais modificados.



IMPORTANTE! Como as atividades são apresentadas neste guia

- **Atividade:** Tema principal da sessão e título da atividade
- **Horário:** A proposta de horários é uma aproximação de quanto tempo deveria dedicar a cada atividade pelo tipo de formação. De acordo com o guia de contextualização, use as horas aproximadas e tipos de formação (parcial a curso integral) como um “menu de opções de formação” para personalizar as atividades.
- **Materiais necessários:** Materiais necessários para esta atividade. Para obter mais informações sobre como preparar os materiais de formação antes da formação, consulte o Resumo do material da sessão e lista de verificação no Anexo B, Materiais e recursos do dinamizador/a.
- **Instruções:** Use estas notas gerais de dinamização como orientações e sugestões de dinamização “passo a passo”, independentemente do tipo e duração da formação.
- **Critérios de adaptação:** Use estas notas e instruções adicionais para contextualizar e adaptar a formação, com base no tipo de formação (presencial ou remota) e na duração (parcial ou curso integral).

PARTE A: INTRODUÇÃO

Duração total para a Parte A:



Parcial: 20 minutos



Tempo integral: 30-60 minutos

ATIVIDADE 1: INTRODUÇÃO À FORMAÇÃO

Tempo:



8 minutos



20 minutos

Materiais necessários:

- Slides 1-2 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart

Instruções:

- Dê as boas-vindas aos/às participantes, apresente-se e peça aos/às participantes que se apresentem.
- Apresente o *Manual da INEE sobre Género*. Diga a eles/as: “Esta formação fará referência ao *Manual da INEE sobre Género: Igualdade de Género na e através da Educação*. Este recurso é uma atualização do *Manual de Bolso da INEE sobre Género*, de 2010. Tem por objetivo ajudá-los/as a criar, implementar e gerir intervenções de EeE de maneira que garanta a equidade de género em todos os domínios dos Requisitos Mínimos da INEE. Inclui:
 - princípios-chave para uma abordagem à programação da educação responsável às questões de género,
 - equívocos e argumentos contrários à educação responsável às questões de género,
 - estratégias e ações para implementar igualdade de género na prática,
 - um glossário de termos-chave relativos ao género,
 - uma lista de recursos úteis para leituras complementares, e
 - uma ferramenta para recolha de informações sobre o porquê de meninas e meninos não irem à escola”.



Pergunte aos/às participantes: Quais são as suas expectativas para esta formação? O que esperam aprender?

- Incentive os/as participantes a escreverem as suas expectativas em post-its ou pequenos pedaços de papel, OU o dinamizador/a pode fazer uma lista com as expectativas coletivas durante a sessão plenária em uma folha de flipchart.



IMPORTANTE!

Reserve algum tempo para consultar os objetivos oficiais e as expectativas dos/as participantes no fim da formação para "verificar" se foram cumpridos. Use também estas expectativas e objetivos no final da formação para determinar se são necessários recursos adicionais, reuniões ou apoio individualizado após a formação.

- Mostre o **slide 2**. Reveja os objetivos da formação:
 - Explicar os principais princípios e estratégias de equidade de género que podem ser aplicados em programas de Educação em situações de Emergência (EeE);
 - Identificar respostas programáticas de EeE baseadas na equidade de género em todos os domínios dos Requisitos Mínimos da INEE (RM da INEE);
 - Realizar uma avaliação de EeE para identificar como o género se reflete nos programas de EeE existentes ou futuros; e
 - Descrever ações de curto e longo prazo para aumentar a equidade de género em programas de EeE.

Adaptações:

Usando as partes do texto entre parênteses amarelos no slide 1, adicione detalhes sobre a data e o local da formação.



Curso integral: O dinamizador/a pode passar mais tempo em sessão plenária ou em pequenos grupos para discutir a experiência anterior dos/as participantes com as ferramentas da INEE sobre género e EeE.



Pergunte aos/às participantes: Já leram ou trabalharam com os Requisitos Mínimos da INEE ou o *Manual da INEE sobre Género* antes desta formação? Como os utilizaram? Qual foi a sua impressão ou reação inicial?

ATIVIDADE 2: AVALIAÇÃO E AUTORREFLEXÃO

Tempo:



15 minutos



15-30 minutos

Material necessário:

- Slide 3 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
- Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 1 – Autoavaliação sobre o conhecimento da equidade de gênero, atitudes e práticas, adaptado da [Ferramenta 8.2 do Kit de Gênero no âmbito da EeE](#)

Instruções:

- Mostre o **slide 3**.
- Explique aos/às participantes que vão usar a **Folha de apoio 1** para avaliar o seus conhecimentos e experiência com relação à equidade de gênero e EeE. Peça aos/às participantes para fazerem a primeira avaliação individualmente.
- Forme pares. Peça aos/às participantes para discutirem as suas respostas com os respectivos parceiros/as.
- Convide os pares a dar respostas curtas às perguntas de avaliação durante a sessão plenária.



Pergunte aos/às participantes: O que aprendeu sobre o seu parceiro/a? As suas respostas foram semelhantes? Ou deram respostas diferentes?

- Destaque as semelhanças e as diferenças nas práticas e experiências dos/as participantes relacionadas ao gênero na EeE.
- Destaque os pontos fortes das experiências individuais e coletivas comuns relacionadas com o gênero no âmbito da EeE.



EXEMPLOS: Se a maioria dos/as participantes tem experiência em monitorizar e relatar indicadores elaborados para recolher dados desagregados por gênero e idade, destaque este ponto forte em comum.

As respostas dos/as participantes podem indicar que eles têm menos experiência em algumas áreas ou tópicos, como a implementação de estratégias relacionadas com a garantia de acesso à educação e ambientes de aprendizagem com responsividade às questões de gênero, e/ou proteção e bem-estar. Destaque as áreas específicas onde os/as participantes têm menos experiência. Identifique as maneiras como o grupo pode explorar essas áreas durante a formação.

Adaptações:



Parcial: Explorar as crenças e atitudes individuais não será o foco da formação parcial, pois não há tempo ou espaço para entrar em detalhes. No entanto, estes assuntos podem surgir naturalmente durante a discussão. Procure manter esta discussão “leve” e focada. Muita discussão adicional como parte da formação parcial pode diminuir o tempo necessário para outras atividades.



IMPORTANTE!

Se a avaliação mostrar que os/as participantes têm conhecimento e experiência anteriores sobre género no âmbito da EeE e dos RM da INEE, reduza o tempo alocado para as atividades na Parte B (por exemplo, use alocações de horários parciais) para dar mais tempo às atividades práticas na Parte C.

Se a avaliação mostrar que os/as participantes têm conhecimento mínimo ou variado sobre o género no âmbito da EeE e dos RM da INEE, considere remover ou simplificar o exercício de avaliação da equidade de género na Parte C. Para poupar tempo, dê aos grupos “instruções” para reverem a resposta do dinamizador/a para dar mais tempo para aprenderem e discutirem as informações fundamentais da Parte B. Se for necessário mais tempo para abranger os conceitos básicos de género na Parte B, é possível organizar outra sessão de formação para a Parte C posteriormente.

PARTE B: CONCEITOS-CHAVE SOBRE GÉNERO

Duração total para a Parte B:



Parcial: 1 hora



Curso integral: 2 horas, 20 minutos

ATIVIDADE 3: DEFINIR OS PRINCIPAIS TERMOS E CONCEITOS DE GÉNERO: DEFINIÇÃO DE ATIVIDADE CORRESPONDENTE

Tempo:



20 minutos



1 hora

Materiais necessários:

- Slide 4 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
- Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 2
- Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 2 – Chave de resposta
- Manual da INEE sobre Género
- Material suplementar: [Formação Harmonizada Módulo 16: Educação responsiva às questões de género](#) para identificar atividades e slides suplementares adicionais para grupos de participantes que podem precisar de mais tempo para explorar os principais termos e conceitos de género e EeE.

Instruções:

- Mostre o **slide 4**. Explique que os/as participantes irão explorar os principais conceitos de género apresentados no Manual da INEE sobre Género através de uma atividade de correspondência.

- Forme pares e distribua a **Folha de apoio dos/as participantes 2**. Convide os/as participantes a usar a ficha para associar os termos às suas definições.
- Verifique as respostas durante a sessão plenária. Responda a quaisquer perguntas que os/as participantes possam ter sobre os termos.



Pergunte aos/às participantes: Quais destes conceitos/termos já conheciam? Quais destes conceitos/termos são uma novidade para vocês? Por que é importante conhecer estes conceitos/termos? Quais serão mais úteis no seu trabalho?

Adaptações:

Esta atividade é destinada às partes interessadas que têm alguma familiaridade com termos e conceitos de género (p. ex., género, sexo, violência baseada no género relacionada à escola, etc.). Considere as adaptações abaixo de acordo com a duração da formação.



Parcial: Adapte a ficha para destacar uma lista mais curta de definições para a atividade, dando prioridade a 5 ou 6 definições.

- Para os/as participantes que estão menos familiarizados com os termos e conceitos de género, recomendamos destacar os seguintes termos: género, sexo, violência baseada no género relacionada à escola, equidade de género e igualdade de género.
- Para grupos com mais experiência, considere salientar as diferenças entre desigualdade, igualdade e equidade de género.



Curso integral: Dependendo da experiência do grupo com conceitos e termos de género, pode passar mais tempo a rever e discutir definições e fornecendo exemplos. Considere incluir a seguinte atividade complementar:

- Depois de combinar as definições em pares e rever as definições corretas durante a sessão plenária, divida os/as participantes em pequenos grupos para discutir ideias sobre os termos de género relacionados ao trabalho dos/as participantes.
- Os grupos podem listar exemplos na folha de *flipchart*, preparar pequenas dramatizações ou fazer desenhos de “ícones” nessas folhas como os do *slide* para ilustrar como as definições se parecem no seu contexto.
- Convide os pequenos grupos a apresentar os seus exemplos de termos/definições contextualizados.

ATIVIDADE 4: EQUIDADE DE GÉNERO E PRINCÍPIOS E PRESSUPOSTOS DA EeE: ATIVIDADE FALSO OU VERDADEIRO

Tempo:



30 minutos



1 hora, 10 minutos

Material necessário:

- Slides 5-7 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
- Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 4 – Explorar os princípios-chave e argumentos comuns à EeE que respeite a equidade de género
- Manual da INEE sobre Género

Instruções:



Pergunte aos/às participantes: Com base na sua experiência, por que é importante que as intervenções EeE sejam responsivas às questões de género? Por que é importante que as intervenções EeE promovam equidade de género e inclusão?

- Mostre o **slide 5**. Explique a lógica da programação EeE equitativa de género. Responda a quaisquer dúvidas que os/as participantes possam ter.
- Mostre o **slide 6**. Explique que o *Manual da INEE sobre Género* contém princípios de programação da igualdade de género para a EeE.



Pergunte aos/às participantes: Com que princípios estão familiarizados? Como viram estes princípios “em ação” em seus contextos?

- Mostre o **slide 7**. Explique que há argumentos comuns sobre por que os princípios não podem ser aplicados em vários contextos. Diga aos/às participantes que farão um jogo para explorar as assunções sobre estes “argumentos comuns” relacionados com os princípios-chave.
- Leia as afirmações verdadeiras ou falsas uma de cada vez na **Folha de apoio 4 do dinamizador/a**.
- Peça aos/às participantes que escrevam as suas respostas (verdadeiro ou falso) em post-its ou pequenos pedaços de papel e coloquem as suas respostas em um recipiente partilhado (como uma caixa ou chapéu). Um/a participante voluntário deve misturá-los e registrar as

respostas para cada afirmação enquanto o dinamizador/a lê a próxima afirmação.

- Revisite cada afirmação durante a sessão plenária usando as folhas de flipchart para examinar as respostas “verdadeiras e falsas” do grupo para cada afirmação.



Pergunte aos/às participantes: Por que acham que esta afirmação é verdadeira ou falsa? Que conhecimentos ou experiências informaram as suas respostas?

- Os/As participantes podem discutir suas respostas em pequenos grupos primeiro e, depois, durante a sessão plenária, ou apenas na sessão plenária, se o tempo for limitado.
- Explore as discussões durante a sessão plenária explicando as respostas usando o conteúdo do *Manual da INEE sobre Género*. Consulte a Ficha de apoio 4 para mais informações.

Adaptações:



IMPORTANTE! Considere remover esta atividade ou usar o horário de um curso parcial se os/as participantes estiverem familiarizados com esses princípios ou já tiverem desenvolvimento profissional prévio sobre este conteúdo. Em seguida, é possível alocar mais tempo às atividades da Parte C.

Se o tempo for limitado, pode ser necessário estabelecer uma maneira alternativa de contabilizar as respostas. Como algumas afirmações no jogo verdadeiro/falso podem ser delicadas, certifique-se de que os/as participantes podem enviar as suas respostas anonimamente.



Curso integral: Expanda esta atividade fazendo perguntas adicionais para reflexão durante a sessão plenária.



Pergunte aos/às participantes: Que desigualdades de género existiam em seu contexto antes da crise?

A crise afeta meninas, meninos, homens e mulheres de forma diferente? Podem partilhar alguns exemplos da sua experiência? De que maneira esses fatores afetam o acesso à educação de meninas, meninos, mulheres e homens? Que argumentos adicionais já ouviram contra a EeE responsiva às questões de género? Como podem responder a esses argumentos?



EXEMPLOS: Verifique os *Materiais e recursos do Dinamizador/a Anexo B, Material de apoio 3 – Exemplos de desigualdades pré-crise e Como a crise afeta meninas, meninos, mulheres e homens* como exemplos para apoiar a discussão sobre EeE responsiva às questões de género.

ATIVIDADE 5: EQUIDADE DE GÊNERO E OS REQUISITOS MÍNIMOS DA INEE

Tempo:



10 minutos



10 minutos

Material necessário:

- Slides 8-10 ou conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
- Material suplementar: Consulte os slides de Introdução da INEE aos RM da INEE para usá-los como material adicional ou como um recurso de pré-formação para familiarizar os/as participantes com os RM da INEE. Este conjunto de slides contém mensagens e atividades-chave adicionais relacionadas com a orientação dos/as participantes aos RM da INEE de uma forma mais geral.

Instruções:

- Apresente os RM da INEE aos/às participantes usando os **slides 8-10**.



Pergunte aos/às participantes: Estão familiarizados com os RM da INEE? Já os utilizaram em seu trabalho? Como os utilizaram?

- Mostre o slide 8 e explique:
 - O manual de RM da INEE é a única ferramenta global que articula o nível mínimo de qualidade educativa e o acesso em situações de emergências, da fase de preparação à fase de resposta e desta última até à fase de reconstrução. Os objetivos dos RM da INEE são (1) melhorar a qualidade da preparação, resposta e reconstrução educativas; (2) aumentar o acesso a oportunidades de aprendizagem seguras e relevantes para todos os alunos/as independentemente da respetiva idade, género ou capacidades; e (3) assegurar a prestação de contas e uma sólida coordenação na oferta de educação durante situações de emergência e ao longo da reconstrução.
- Mostre o **slide 9** e diga:
 - Os RM da INEE estão organizados em 5 domínios e 19 requisitos, cada um com ações principais e notas de orientação. Juntos, são considerados essenciais para garantir o acesso à educação de qualidade, segura, relevante e equitativa para todos os alunos/as durante as situações de emergência e ao longo da reconstrução.
 - O primeiro domínio inclui os Requisitos Fundamentais de Participação, Coordenação e Análise, que devem ser aplicados em todos os domínios para promover uma resposta holística e de qualidade.

- Os outros domínios concentram-se em (2) Acesso e Ambiente de Aprendizagem, (3) Ensino e Aprendizagem, (4) Professores/as e outros Técnicos de Educação, e (5) Política Educativa.
- Explicar o “porquê, o quê e como” dos RM da INEE:
 - O “porquê”: os RM da INEE são ambiciosos e universais, aplicáveis a qualquer ambiente.
 - O “o quê”: os RM da INEE são as ações sugeridas que se devem tomar para alcançar/cumprir o requisito.
 - O “como”: os RM da INEE abrangem pontos de boas práticas a serem considerados ao aplicar os RM e ao adaptar as ações-chave em diferentes situações.
- Mostre o **slide 10**. Apresente o gráfico completo, mostrando todos os domínios dos RM e requisitos da INEE.



Pergunte aos/às participantes: Por que é importante que a equidade de género se reflita em todos os domínios e requisitos dos RM da INEE? O que acontece se a equidade de género não for abordada?

- Explique:
 - Assegurar que as respostas da EeE garantem a equidade de género e reforça a educação equitativa como um direito humano fundamental.
 - Uma resposta equitativa de género da EeE promove as melhores perspetivas para processos de reconstrução equitativos e sustentáveis.

Adaptações:



IMPORTANTE! Considere remover esta atividade ou usar o horário de um curso parcial se os/as participantes estiverem familiarizados com esses princípios ou já tiverem desenvolvimento profissional prévio sobre este conteúdo. Poderá, então, alocar mais tempo às atividades da Parte C.



Curso integral: Adicione mais slides e atividades da Introdução da INEE ao conjunto de slides de RM da INEE para aprofundar mais cada um dos domínios e requisitos relacionados.

Peça aos/às participantes para utilizar as mensagens-chave com o **slide 10**. Os/As participantes podem criar infográficos contextualizadas sobre a razão pela qual as respostas nacionais da EeE devem considerar a equidade de género. Consulte a [diretriz na orientação autoguiada](#) sobre como fazer infográficos utilizando mensagens-chave.

PARTE C: ESTRATÉGIAS EQUITATIVAS DE GÉNERO NO ÂMBITO DA EeE

Duração total para a Parte C:



Parcial: 2 horas, 30 minutos



Curso integral: 4 horas, 40 minutos

ATIVIDADE 6: ESTUDOS DE CASO: EQUIDADE DE GÉNERO NA EeE

Tempo:



45 minutos



60 minutos

Material necessário:

- Slide 11 ou o conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
- Manual da INEE sobre Género
- Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 5 – Estudos de caso das estratégias e intervenções equitativas de género da EeE
- Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 3 – Domínios e síntese dos RM da INEE

Instruções:

- Explique que os/as participantes irão agora explorar estratégias e intervenções EeE equitativas de género em maior detalhe nos domínios dos RM da INEE.
- Atribua pequenos grupos de 3 ou 4 participantes.
- Dê a cada grupo um cartão de estudo de caso da **Folha de apoio 5 do dinamizador/a** e da **Folha de apoio 3 dos/as participantes**.

- Peça aos pequenos grupos para identificarem no respetivo estudo de caso
 - o domínio principal dos RM da INEE e requisitos relacionados;
 - a estratégia/intervenção equitativa de género; e
 - e o porquê de esta estratégia ser importante.
- Os/As participantes podem “verificar” e desenvolver as ideias e o *brainstorming* do seu grupo consultando o *Manual da INEE sobre Género* para encontrar o respetivo estudo de caso.
- Faça com que pequenos grupos apresentem os respetivos estudos de caso em plenário.

Adaptações:

 **Parcial:** Se o tempo for limitado, apresente os domínios RM da INEE e os requisitos relacionados, em vez de fazer com que os grupos os identifiquem.

 **Curso integral:** Oferecer uma atividade de extensão para ir “mais a fundo” no tópico. Por exemplo, os/as participantes poderiam representar ou descrever o seu estudo de caso com uma dramatização ou uma curta apresentação teatral em plenário. Os outros grupos poderiam, então, identificar o domínio e os requisitos RM da INEE, a estratégia EeE equitativa de género, etc., que é descrita e/ou apresentada na dramatização.

ATIVIDADE 7: EQUIDADE DE GÉNERO NOS REQUISITOS MÍNIMOS DA INEE

Tempo:



1 hora



1 hora, 30 minutos

Material necessário:

- Slides 12-13 ou o conteúdo dos slides reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
- Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 4 – A utilização do *Manual da INEE sobre Género para realizar a Avaliação Equitativa do Género da Proposta do Programa Plurianual de Resiliência do fundo A Educação Não Pode Esperar do Sudão, do Sul* (Nota: Há folhas de apoio para três grupos: Grupos A, B e C. Dependendo do número de participantes, é possível utilizar todas as folhas de apoio e modelos dos três grupos ou apenas uma seleção).
- Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 6 – Responder à Avaliação Essencial da Proposta de Proposta do Programa Plurianual de Resiliência do fundo da Educação Não Pode Esperar, do Sudão do Sul, com o *Manual da INEE sobre Género*.
- Se usar os documentos do país, use os Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 5 – Modelo para apreciação.

Instruções:

- Mostre o **slide 12**. Explique que os participantes irão utilizar o *Manual da INEE sobre Género* para avaliar um programa do mundo real: a Proposta do Programa Plurianual de Resiliência do fundo A Educação Não Pode Esperar, do Sudão do Sul (ECW MYRP, na sigla em inglês).
- Atribua participantes a pequenos grupos de 3 ou 4 pessoas. Atribua a cada grupo uma secção da proposta da ECW MYRP. Podem ser designados grupos para rever a mesma secção ou secções e estratégias correspondentes ou diferentes partes da Proposta ECW MYRP do Sudão do Sul (por exemplo, alguns podem rever a Secção de Análise da Situação e das Necessidades, os Resultados do Programa, etc.).
- Diga aos/às participantes que os grupos apresentarão pelo menos uma estratégia das três que avaliaram na secção da proposta do Sudão do Sul em plenária.
- Mostre o **slide 13**. Utilizando o excerto do modelo de exemplo no slide e na Folha de apoio 4 para todos os grupos (Processo de Desenvolvimento da Proposta ECW MYRP), demonstre como “avaliar” a Proposta ECW MYRP do Sudão do Sul, utilizando o *Manual da INEE sobre Género*. Consulte os **Materiais e recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 6 – Resposta-chave**.

Adaptações:

 **Curso integral:** Além da secção do *Manual da INEE sobre Género e/ou estratégias* priorizadas para esta atividade, os grupos poderiam rever a proposta para verificar a existência de estratégias adicionais do *Manual da INEE sobre Género*. Você poderá ter a necessidade de criar “respostas” adicionais na Folha de apoio 6 – Resposta-chave, se acrescentar uma secção adicional da proposta e/ou estratégia do *Manual da INEE sobre Género* para ser revista.

ATIVIDADE 8: IDENTIFICAR “CONQUISTAS RÁPIDAS” E OPORTUNIDADES E NECESSIDADES DE LONGO PRAZO

Tempo:

 1 hora

 1 hora, 30 minutos

Material necessário:

- Slide 14 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de flipchart
- Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 6 – Modelo para a sequência equitativa de género das “Conquistas rápidas” e Oportunidades e necessidades de longo prazo da EeE

Instruções:

- Em pequenos grupos, peça aos/às participantes que priorizem e sequenciem as estratégias/opportunidades ausentes. As estratégias priorizadas e sequenciadas destinam-se a reforçar estratégias da atividade anterior para as tornar “operacionais” ou “orientadas para a ação”.
- Apresente um exemplo do ECW MYRP do Sudão do Sul ou um exemplo contextualizado para destacar como a priorização, a sequenciação e o planeamento de ações podem ser completados, utilizando as perguntas a seguir.
- Peça aos/às participantes que preencham a **Folha de apoio dos/as participantes 6**. Podem responder às perguntas a seguir nos seus grupos para apoiar a priorização e sequenciação das necessidades e oportunidades:



Pergunte aos/às participantes: Quais são algumas “vitórias rápidas” a curto prazo que podem ser alcançadas durante a iniciativa atual? Quais são algumas das prioridades ou ações a longo prazo? Que recursos adicionais, reforço de capacidades e financiamento são necessários para alcançar estas prioridades a longo prazo?

- Se realizarem esta sessão em grupos, os grupos podem apresentar os seus ganhos rápidos e suas necessidades/opportunidades a longo prazo em plenária.

Adaptações:

Crie um exemplo de como priorizar e/ou sequenciar necessidades e oportunidades a curto e longo prazo, utilizando a Folha de apoio 6, em vez de apresentar o exemplo da ECW MYRP do Sudão do Sul.

 **Parcial:** Se o tempo necessário para as sessões anteriores não permitir tempo suficiente para este exercício, esta pode ser uma atividade de formação subsequente que os grupos ou as equipas devem realizar.

 **Curso integral:** Mais tempo pode ser atribuído a esta atividade de planeamento. Os participantes podem consultar o [Kit de Género no âmbito da EeE](#) (em inglês) para identificar ações adicionais para apoiar o planeamento.

ATIVIDADE 9: RECURSOS ADICIONAIS RELACIONADOS A TEMAS DE GÉNERO

Tempo:

 5 minutos

 30 minutos

Material necessário:

- Slide 15 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de *flipchart*

Instruções:

- Mostre o slide 15. Destaque as ferramentas e os recursos que podem ser utilizados além do *Manual da INEE sobre Género*.

Adaptações:

 **Curso integral:** Para uma prática adicional, utilizando o *Manual da INEE sobre Género*, os/as participantes podem criar perguntas para testar os/as colegas sobre a forma como está organizado e onde as informações podem ser encontradas. Peça aos/as participantes para testarem os outros com as suas perguntas em plenário e que reservem tempo para que os colegas respondam antes de divulgar as respostas “corretas”.

ATIVIDADE 10: AVALIAÇÃO E ENCERRAMENTO

Tempo:



10 minutos



10 minutos

Material necessário:

- Slide 16 ou conteúdo do slide reproduzido em um cartaz ou em uma folha de *flipchart*
- Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 7, ou adicionar as perguntas desta folha de apoio a um formulário ou a uma pesquisa *online*

Instruções:

- Peça aos/às participantes que revejam as expectativas estabelecidas no início da formação e debatam sobre as suas experiências de formação.



Pergunte aos/às participantes: O curso foi ao encontro das suas expectativas? Se sim, por quê? Se não, por que não? Há algum tema sobre o qual gostaria de aprender mais? Como aprenderá mais sobre a igualdade de género na EeE (p. ex., sessões presenciais adicionais, cursos de *e-learning*, etc.)?

- Destaque quaisquer oportunidades de reforço de capacidades adicionais relacionadas com aspectos de género e EeE. Os exemplos incluem formações presenciais, cursos de *e-learning*, *webinars*, comunidades de prática, etc.
- Peça aos/às participantes que preencham a folha de apoio de avaliação (**Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 7**) ou uma versão *online* desta folha de apoio
- Agradeça os/às participantes pelo seu tempo e pela sua participação.

ANEXO A: MATERIAIS DOS/AS PARTICIPANTES

FOLHA DE APOIO 1 – AVALIAÇÃO DE AUTORREFLEXÃO E PARTILHA DOS PARES SOBRE AS PRÁTICAS DE EeE BASEADAS NA EQUIDADE DE GÉNERO

Esta avaliação é adaptada do modelo encontrado no [Kit de Género no âmbito da EeE 8.2 – Género na preparação para a EeE: Capacidade Institucional de Género na EeE, Parte 1 – Pessoal e Parte 2 – Análise de capacidade](#). Por favor, consulte a [avaliação completa](#) se for necessária uma avaliação mais abrangente (p. ex., formação de curso completo, onde pode ter mais tempo). A avaliação mais abrangente inclui secções sobre atitudes e crenças pessoais relacionadas com o género e a EeE; capacidade institucional de género; e análise e implementação de políticas com perspectiva de género da EeE mais detalhadas.

Instruções:

- Responda sim ou não às seguintes afirmações.
- Descreva as suas respostas em 1 ou 2 frases.
- Depois de responder, partilhe e discuta as suas respostas com um/a colega.

DECLARAÇÃO (assinale com um círculo quaisquer exemplos que correspondam à sua experiência)	RESPOSTA (sim ou não)	POR FAVOR, EXPLIQUE A SUA RESPOSTA COM 1 OU 2 FRASES
<p>1. Tive formação sobre conceitos de género.</p> <p>Exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none">• equidade de género; normas e estereótipos de género• violência de género• masculinidade/envolver os homens e os rapazes• incentivar o acesso de meninas a uma educação segura e de qualidade• comunicação sobre mudança de comportamento/ intervenções orientadas para a procura visando a envolver as comunidades em ajudar meninas e meninos em aceder a uma educação segura, de qualidade e inclusiva e a serviços e oportunidades de proteção.		

2. Segui uma formação sobre tópicos relacionados com a educação sensível ao género.

Exemplos:

- pedagogia e instrução sensíveis às questões de género
- planeamento da educação sensível às questões de género
- planos de melhoria escolar sensíveis às questões de género
- como identificar, prevenir ou responder a incidentes de violência sexual relacionados com a escola, incluindo relatórios seguros e confidenciais, aconselhamento ou apoio psicossocial sensível ao género, códigos de conduta
- envolver comités de gestão escolar sobre o género e a educação, estabelecendo orçamentos educativos a nível local e bolsas escolares que consideram o género

3. Já participei em formação/desenvolvimento profissional sobre o género em intervenções de EeE.

Exemplos:

- planos do setor da educação sensíveis ao género ou planos transicionais de educação, políticas, código de conduta de escolas ou organizações, propostas, planos de implementação, etc.
- avaliações e análises das necessidades sensíveis às questões de género
- estabelecimento de instalações e ambientes de aprendizagem sensíveis ao género (p. ex., latrinas segregadas por género, igualdade de género refletida no projeto ou reparações de espaços de aprendizagem temporários, salas de aula de acampamento ou escolas, etc.)
- apoio psicossocial (AP) sensível ao género, proteção e intervenções no âmbito do bem-estar em cenários de crise ou conflito
- distribuição de materiais de ensino e aprendizagem sensíveis às questões de género
- recrutamento e retenção de professores/as sensíveis às questões de género (p. ex., recrutamento de professoras para apoiar o acesso das meninas à educação)
- recolha de dados desagregados por sexo e idade
- garantir que a Teoria da Mudança da EeE, as estruturas de monitorização e avaliação e os métodos e ferramentas de monitorização e avaliação sejam sensíveis às questões de género

4. Tenho experiência na implementação de género na educação ou intervenções de EeE.

Exemplos:

- pedagogia e instrução sensíveis às questões de género
- planeamento da educação sensível às questões de género
- análise de género para o planeamento e a implementação da educação
- compreender os riscos relacionados com o planeamento sensível às questões de crise e/ou planos de melhoria da escola
- como identificar, prevenir ou responder a incidentes de violência sexual relacionados com a escola, incluindo alguns ou todos os tópicos: relatórios seguros e confidenciais; aconselhamento básico ou apoio psicossocial sensível ao género; utilização de códigos de conduta
- envolver os comités de gestão escolar de uma forma sensível às questões de género no âmbito do género e da educação, estabelecendo orçamentos para a educação a nível local e bolsas escolares que consideram o género
- planos do setor da Educação sensíveis às questões de género ou planos transicionais de Educação, políticas, código de conduta de escolas ou organizações, propostas, planos de implementação, etc.
- avaliações e análises das necessidades sensíveis às questões de género
- estabelecimento de instalações e ambientes de aprendizagem sensíveis às questões de género (p. ex., latrinas segregadas por género, equidade de género refletida no projeto ou reparações de espaços de aprendizagem temporários, salas de aula de acampamento ou escolas, etc.)
- apoio psicossocial (AP) sensível ao género, proteção e intervenções no âmbito do bem-estar em cenários de crise ou conflito
- distribuição de materiais de ensino e aprendizagem sensíveis às questões de género
- recrutamento e retenção de professores/as sensíveis às questões de género (p. ex., recrutamento de professoras para apoiar o acesso das meninas à educação)
- recolha de dados desagregados por sexo e idade
- garantir que a Teoria da Mudança da EeE, as estruturas de monitorização e avaliação e os métodos e ferramentas de monitorização e avaliação sejam sensíveis às questões de género

FOLHA DE APOIO 2 – PRINCIPAIS ATIVIDADES DE CORRESPONDÊNCIA DAS DEFINIÇÕES RELACIONADAS COM O GÉNERO

Instruções:

- A. Desenhe uma linha que corresponda a cada palavra com a definição correspondente correta. As definições são agrupadas em três categorias. A categoria I corresponde às definições gerais; a categoria II corresponde às definições relacionadas com a diferenciação de igualdade, desigualdade e igualdade de género; e a categoria III está relacionada com a definição do continuum de género, da insensibilidade ao género à transformação.
- B. Se o tempo permitir, depois de associar as palavras e as definições, identifique exemplos de cada definição.

DEFINIÇÕES – CATEGORIA I

- | | |
|---|--|
| 1. Género | a. atos explícitos ou ameaças de violência física, emocional e sexual que ocorrem dentro e nas imediações das escolas, perpetrados como resultado de normas de género e dinâmicas de poder desiguais. Professores/as e alunos/as, homens e mulheres, podem ser tanto vítimas como perpetradores. |
| 2. Sexo | b. refere-se às características físicas e biológicas que distinguem os homens e as mulheres. Refere-se à anatomia e aos atributos físicos de uma pessoa, tais como órgãos sexuais reprodutores externos e internos. |
| 3. Violência de género relacionada com a escola | c. refere-se aos papéis, responsabilidades e identidades socialmente construídos para mulheres e homens e à forma como estes são valorizados na sociedade. São específicos da cultura e mudam com o tempo. Isto define a forma como se espera que mulheres e homens pensem e ajam. Estes comportamentos são aprendidos na família, nas escolas, no ensino religioso e nos meios de comunicação social. |

DEFINIÇÕES – CATEGORIA II

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 4. Discriminação com base no género | d. baseia-se na crença de que um sexo é superior ao outro e que o sexo superior tem dotes, direitos, prerrogativas e estatutos superiores aos do sexo inferior. Resulta de um conjunto complexo de causas que interagem. |
| 5. Igualdade de género | e. refere-se às disparidades entre mulheres e homens em uma sociedade em termos do seu acesso e oportunidades nas esferas social, económica e política, e a sua participação no poder de tomada de decisão a todos os níveis sociais |

6. Equidade de género
- f. refere-se à equidade e justiça na distribuição de benefícios e responsabilidades entre mulheres e homens, de acordo com suas respetivas necessidades. É considerada parte do processo de obtenção da igualdade de género em termos de direitos, benefícios, obrigações, e oportunidades.
7. Desigualdade de género
- g. refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de meninas, meninos, mulheres e homens. Esta definição não significa que mulheres e homens se tornarão os mesmos, mas que os direitos, as responsabilidades e as oportunidades das mulheres e dos homens não dependerão do facto de terem nascido homem ou mulher. Implica que os interesses, as necessidades e as prioridades tanto das mulheres como dos homens sejam tidos em consideração, reconhecendo a diversidade dos diferentes grupos de mulheres e homens.

DEFINIÇÕES - CATEGORIA III

8. Transversalização das questões de género
- h. políticas e abordagens que não se destinam especificamente a mulheres nem a homens e que se presume que afetam mulheres e homens igualmente; estas políticas e abordagens funcionam a partir do pressuposto de que não há distinção entre os sexos. As abordagens neutras em termos de género incorporam preconceitos a favor das relações de género existentes e, por isso, tendem a prejudicar as mulheres.
9. Género neutro
- i. significa que existe uma proporção de 50:50 de homens e mulheres numa determinada área, como o acesso à educação, no local de trabalho ou no exercício das funções de um cargo público.
10. Paridade de género
- j. refere-se à incapacidade de reconhecer que às meninas, aos meninos, às mulheres e aos homens são atribuídos funções e responsabilidades com base em contextos e origens sociais, culturais, económicos e políticos específicos.
11. Responsividade às questões de género
- k. significa abordar as diferentes situações, papéis, necessidades e interesses de mulheres, homens, raparigas e rapazes na conceção e implementação de atividades, políticas e programas. Um programa, política ou atividade aborda as barreiras baseadas em género, respeita as diferenças de género, permite estruturas, sistemas e metodologias para assegurar que a paridade de género seja uma estratégia mais ampla para promover a igualdade de género.
12. Insensível à dimensão de género
- l. é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas e programas, em todas as áreas e a todos os níveis. É uma forma de tornar as preocupações e experiências, tanto das mulheres como dos homens, parte da conceção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas, para que mulheres e homens beneficiem igualmente e a desigualdade não se perpetue.

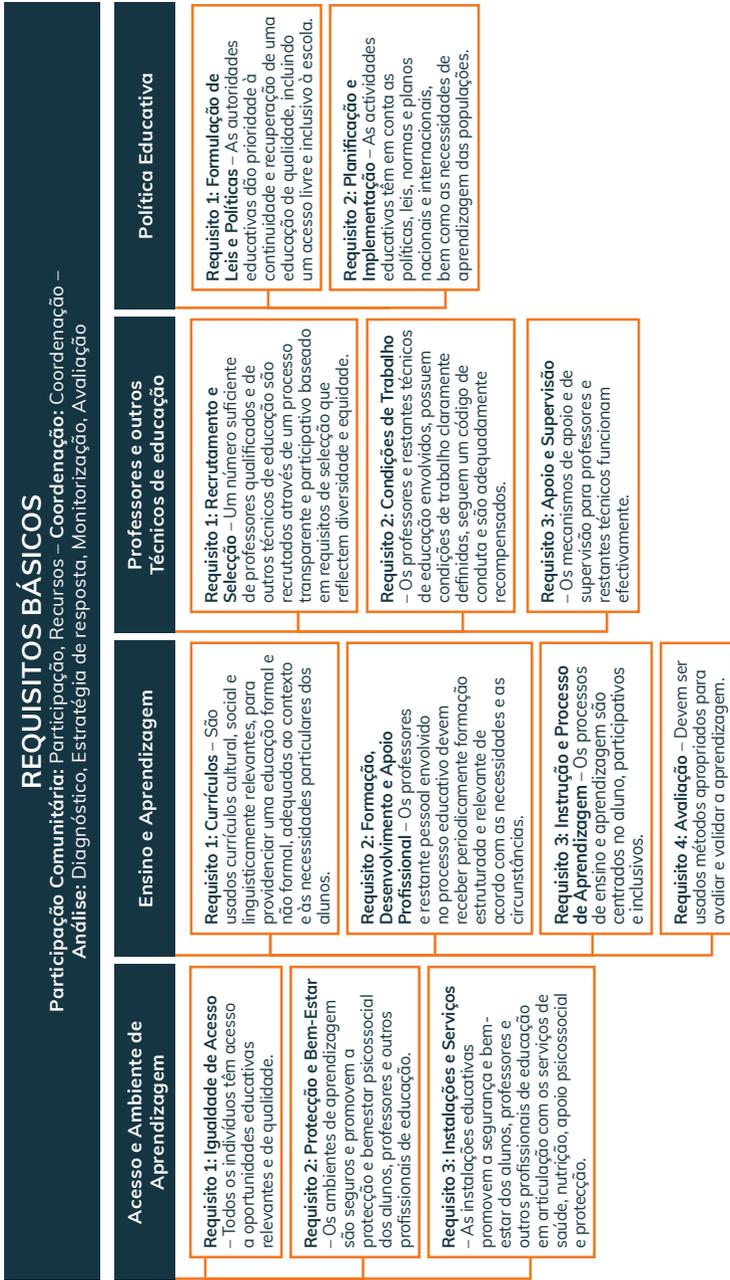


Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência

MAP

Requisitos Mínimos para a Educação: Preparação, Resposta, Recuperação

FOLHA DE APOIO 3 – REQUISITOS MÍNIMOS DA INEE: DOMÍNIO E SÍNTESE DOS REQUISITOS



Chave de assuntos temáticos: Mitigação do Conflito; Redução do Risco de Catastrofe, Desenvolvimento da pequena infância, Género, VIH/SIDA, Direitos Humanos, Educação Inclusiva, Ligações Inter-sectoriais, Protecção, Suporte Psicossocial e Juventude.

FOLHA DE APOIO 4 – UTILIZAR O MANUAL DA INEE SOBRE GÊNERO PARA REALIZAR UMA AVALIAÇÃO EQUITATIVA DE GÊNERO DA PROPOSTA ECW MYRP DO SUDÃO DO SUL

Exemplo: Excertos da Proposta do A Educação Não Pode Esperar (para todos os grupos e todos os/as participantes):

ANEXO 1: Processo de desenvolvimento do Programa Plurianual de Resiliência

O fundo A Educação Não Pode Esperar e o Cluster da Educação começaram o processo de desenvolvimento do PRP no fim de 2018. Os passos iniciais incluíram uma missão de âmbito superior do Secretariado da A Educação Não Pode Esperar, em outubro de 2018, que construiu o consenso e a adesão para o desenvolvimento de um plano de resposta abrangente para as necessidades de educação no Sudão do Sul. A missão teve uma consulta bem-sucedida com as principais partes interessadas, incluindo o Ministro da Educação, o Coordenador Residente, as Agências Líderes do Cluster e Parceiros da Educação (tanto no âmbito humanitário quanto de desenvolvimento). Discussões iniciais prepararam o caminho para um diálogo e o planejamento centrados no país para abordar as necessidades imediatas e a longo prazo em matéria de educação num único quadro.

Baseado em passos iniciais, o Ministério Geral da Educação e Instrução do Sudão do Sul (MoGEI, na sigla em inglês), em consulta com o Cluster da Educação, estabeleceu uma equipa temática para fornecer supervisão e o orientação para o desenvolvimento de um programa de educação plurianual. Os membros da Equipa Temática foram escolhidos entre funcionários do MoGEI, de Agências das Nações Unidas, Grupo de Doadores para a Educação (EDoG, na sigla em inglês), Organizações Internacionais Não Governamentais (OINGs), Coligação Nacional da Educação (NEC, na sigla em inglês), Ministério das Finanças e Planejamento (MoF&P, na sigla em inglês) e Ministério de Género, Infância e Assistência Social (MGC&SW). A Equipa Temática foi coordenada pelo Cluster da Educação e contratou dois consultores internacionais da Mott MacDonald (junho de 2019) para elaborar a candidatura da ECW MYRP. Trabalharam muito de perto com a Equipa Temática e A Educação Não Pode Esperar para rever documentos e dados-chave, facilitar workshops nacionais, liderar discussões bilaterais com as principais partes interessadas, fornecer contributos técnicos, bem como redigir o documento e o orçamento da proposta.

Formação da Equipa Temática (29 de maio de 2019):

	NOME	INSTITUIÇÃO	POSIÇÃO
1	Subsecretário	MoGEI	Presidente
2	Diretor para Parceiros	MoGEI	Secretário
3	Coordenador do Cluster da Educação	UNICEF	Coordenador
4	Coordenador do Cluster da Educação	Save the Children	Coordenador
5	Todos os diretores-gerais	MoGEI	Membros (10)
6	Representantes do EDoG	USAID/DFID	Membros (2)

7	Save the Children	OING	Membro
8	Conselho Norueguês de Refugiados	OING	Membro
9	Missão Cristã para Desenvolvimento	OING	Membro
10	UNICEF	Agência das Nações Unidas	Membro
11	UNESCO	Agência das Nações Unidas	Membro
12	WFP	Agência das Nações Unidas	Membro
13	ACNUR	Agência das Nações Unidas	Membro
14	Nile Hope	OING	Membro
15	BRAC	OING	Membro
16	Oxfam	OING	Membro
17	Fundação Stromme	OING	Membro
18	Finn Church Aid	OING	Membro
19	Coligação Nacional da Educação (CNE)	OING	Membro (2)
20	Plan Internacional	OING	Membro
21	Representante do MoFP	MoFP	Membro Consultor
22	Representante do MGC&SW	MGC&SW	Membro Consultor

De acordo com os estatutos para os consultores internacionais, estes empreenderam as seguintes atividades:

ATIVIDADE	PRAZO
Fase 1: Início	
Revisão de documentos-chave	
Relatório inicial submetido	Junho de 2019
Fase 2: Nota conceptual	
Revisão do MoGEI e programas apoiados pelo doador	
Consultas com o governo, doadores, agências da ONU e ONGs	
Workshop organizado e facilitado de sobre a nota conceptual com a Equipa Temática	
Nota conceptual elaborada	Julho de 2019
Fase 3: Minuta de Proposta ECW 1	
Workshops planeados e realizados de conceção do PRP com membros da Equipa Temática	
Custo do PRP suportado	
Esboçado primeiro pacote da aplicação PRP para revisão e feedback pela Equipa Temática e pelo ECW	Setembro de 2019
Redigida uma nota ao Ministro da Educação para a UNGA	
Fase 4: Minuta de Proposta ECW 2	
Feedback do ECW consolidado e proposta revista	
Realizada mais análise de dados para a secção de seleção	
Projeto 2 submetido à Equipa Temática e ao painel externo do fundo A Educação Não Pode Esperar	Novembro de 2019

Fase 5: Pacote final do PRP

Consolidada e revisada a proposta baseada no feedback do painel de revisão

Pacote final do MYRP submetido ao Conselho de Administração do fundo
A Educação Não Pode Esperar

Novembro de 2019

Atividades e consultas realizadas pela Equipa Temática nacional:

A Plan Internacional realizou consultas com duas organizações lideradas por mulheres – Women Aid Vision (WAV) e Women for Change – para recolher os seus contributos para o desenvolvimento da abordagem do programa. Os outros membros do Grupo de Doadores para a Educação, secção GPE da UNICEF, Humanity and Inclusion, e Light of the World foram fundamentais para o processo de assegurar que o programa levaria à realização dos objetivos da Educação para Todos. Cada versão do pacote da minuta da aplicação foi desenvolvida após extensas consultas, *brainstorming* e *workshops* com a Equipa Temática e outros intervenientes-chave; em seguida foi revisada e aprovada pela Equipa Temática antes de ser submetida ao A Educação Não Pode Esperar.

Nota: Este é um excerto da Proposta do Programa de Resiliência Plurianual (PRP) no Sudão do Sul do fundo A Educação Não Pode Esperar (ECW). Não reflete necessariamente as visões e as ações da INEE. O fundo A Educação Não Pode Esperar deu permissão para o uso deste excerto para fins de formação.

EXCERTOS DO GRUPO A

Secção 1: Análise da situação e necessidades

1.3.1 Ambientes de aprendizagem seguros, protegidos e amigáveis para as crianças

A segurança das crianças nas escolas e outros estabelecimentos ou centros educativos é fundamental para o funcionamento saudável do setor de Educação. As escolas no Sudão do Sul enfrentam inúmeras ameaças à segurança e à proteção das crianças, seja nas próprias escolas ou nas suas imediações. Por exemplo, a região do Alto Nilo Superior (inclui os antigos estados de Unity, Jonglei e Alto Nilo) tem estado entre as regiões mais afetadas por conflitos no país. Em 2016, 63% das escolas da região sofreram mais de um tipo de ataque ou foram ocupadas por pessoas armadas; de acordo com a avaliação feita em 2017, esse número tinha diminuído para 18%. Em toda a região, 36% das escolas foram fechadas em 2016 (avaliação do Cluster de 2016), e este número aumentou para 49% em 2017. Como muitos espaços de aprendizagem da região estão instalados em estruturas temporárias ou não têm infraestrutura, estão especialmente vulneráveis a ataque ou aos impactos de conflito na área. Desde 2013, os sítios de Proteção Civil (PoC, na sigla em inglês) que acolhem deslocados internos surgiram nos estados da Equatória Central e do Alto Nilo Superior. As pessoas deslocadas internamente (PDIs) também ocuparam as escolas na região, tornando-as inutilizáveis para fins educativos. Desde 2013, a Equipa de Trabalho do País para Monitorização e Relatórios (CTFMR, na sigla em inglês) tem documentado incidentes de violações graves dos direitos das crianças em escolas afetadas por conflitos, o que mostra a gama de impactos que o conflito pode ter na segurança das escolas e nas suas imediações e, portanto, na educação das crianças.

Nas áreas afetadas por conflitos em todo o Sudão do Sul, a educação sobre o risco de minas também é crucial, pois as crianças que brincam no entorno ou vão e voltam da escola frequentemente são vítimas de uma mina não explodida.

A proteção das crianças contra todas as formas de exploração está consagrada na Constituição Transitória da República do Sudão do Sul (2011) e na Lei da Criança de 2008. O artigo 17(1) da Constituição busca proteger as crianças contra envolvimento no exército e, de acordo com a secção sobre Direitos da Criança, as crianças "não devem ser submetidas a práticas de exploração ou abuso, nem devem ser obrigadas a servir no exército ou executar trabalho que pode ser perigoso ou prejudicial à sua educação, saúde ou bem-estar". Além disto, o artigo 17(1), secção (h), estipula que as crianças devem ser protegidas contra o tráfico e rapto de seres humanos.

Durante o combate e a deslocação, as mulheres e as crianças enfrentam riscos particulares de proteção como resultado da perda, ou enfraquecimento, das principais estruturas de proteção e apoio, tais como os prestadores de cuidados primários e as estruturas familiares. Devido à situação de segurança, cada vez mais famílias têm medo de mandar os filhos para a escola e as crianças também ficam ansiosas por serem separadas dos pais para ir à escola. Devido a estes fatores, os professores/as precisam estar equipados com as competências específicas para criar escolas/espços de aprendizagem temporários (EAT) que sejam emocional e fisicamente seguros, bem como ambientes protegidos para as crianças aprender.

Além dos conflitos que as rodeiam, as crianças também podem enfrentar outras formas de violência. Por exemplo, mais de 140 casos de violência sexual contra meninas foram verificados em 2016. Há, inclusive, casos de meninas atacadas fora das proximidades dos sítios de proteção civil da ONU. É altamente provável que o número real de incidentes seja muito mais elevado do que o reportado.

A violência de gênero relacionada com a escola não está bem documentada, mas estudos de caso (Oxfam, 2019) indicam que as meninas enfrentam elevados níveis de assédio sexual nas escolas por parte dos/as estudantes e exploração sexual por parte dos professores/as. Além disto, os castigos corporais continuam a ser uma séria preocupação nas salas de aula, apesar das políticas governamentais que condenam essas práticas. Os mecanismos de queixa, de denúncia e de encaminhamento ligados à violência de gênero relacionada com a escola são fracos ou inexistentes e não existem dados a nível nacional sobre isto.

1.3.2. Gênero e inclusão

Há várias razões socioeconômicas e políticas pelas quais as meninas estão sub-representadas no sistema educativo do Sudão do Sul. Um relatório da Plan Internacional (*Plan Internacional, Meninas Adolescente em Crise: vozes do Sudão do Sul, 2018*) descobriram que as três principais causas que levaram as meninas com idades entre 10 e 15 anos a serem citadas por baixo número de matrículas, frequência e retenção nas escolas foram (a) o custo da educação, (b) o casamento e (c) o conflito. As adolescentes com idades entre 15 e 19 anos citaram (a) o casamento, (b) ser demasiado velhas para a escola e (c) a falta de escolas como as três razões principais. O relatório continua e explora as normas e os valores sociais que levam as meninas adolescentes a não obter as mesmas oportunidades de educação que os meninos e rapazes. Por exemplo, os meninos e rapazes são mais valorizados do que as meninas e as mulheres, uma vez que são considerados a continuação da linhagem familiar; as meninas e as mulheres não recebem direitos de herança de recursos familiares e raramente lhes são dadas oportunidades iguais de participar nos assuntos públicos. Onde as famílias têm recursos limitados, os rapazes são mandados para a escola ao invés das meninas. Algumas comunidades que se dedicam a cuidar de gado consideram as meninas e as mulheres uma fonte de riqueza por meio do dote da noiva, o que leva ao casamento precoce das jovens e ao abandono escolar antes de as meninas completarem seus estudos.

Embora o MoGEL esteja empenhado na educação inclusiva através da abordagem de escola amigável para crianças, os requisitos permanecem baixos, pouquíssimos professores/as são formados para atender a necessidades especiais e poucas escolas oferecem um ambiente de aprendizagem seguro e acessível ou infraestrutura adequada e auxílios de acessibilidade para crianças com necessidades especiais. Há um estigma ligado às deficiências na maioria das comunidades; as pessoas com deficiências e seus familiares são frequentemente marginalizados, tratados de forma diferente, e não são aceitos como membros iguais nem respeitáveis da comunidade. O conflito prolongado deixou grande número de crianças e adultos com deficiências físicas e pessoas psicologicamente assustadas. Os efeitos combinados do deslocamento e da deficiência tornam as pessoas e as famílias ainda mais isoladas e socialmente desfavorecidas nas comunidades para onde foram realocadas.

Embora existam algumas legislações e políticas que protegem meninas e adolescentes do casamento forçado e da violência baseada no gênero (artigos 247, 274, 256 e 273 do Código Penal), incluindo a Lei da Criança e a Política de Gênero, há ainda um orçamento limitado alocado aos departamentos do governo nos níveis centralizados e descentralizados. Além

disso, não existe uma alocação ou mesmo uma delimitação clara do orçamento para tratar de assuntos relacionados ao gênero. Há também uma capacidade limitada, dentro de todos os níveis do governo, de impor a legislação e políticas para educação e proteção infantil.

Secção 7: Abordagem de monitorização e avaliação

O progresso em direção aos resultados será monitorado de perto através de um plano detalhado de monitorização, que definirá claramente quem será responsável por cada atividade e em que momento. O progresso em direção à melhoria do acesso à educação e às conquistas da educação holística de crianças será medido de acordo com os indicadores da matriz de resultado no âmbito de um cronograma definido. Para medir o resultado da educação holística (literacia, numeracia e ASE), uma linha de base comum e uma linha final foram traçadas nas áreas selecionadas. Para acompanhar a inscrição e a retenção de crianças fora da escola, parceiros trabalharão próximos ao MoGEI e fortalecerão sua capacidade geral de recolha, análise e utilização de dados.

O plano de monitorização e avaliação, assim como o design de avaliação, será desenvolvido em colaboração com partes interessadas, incluindo o próprio MoGEI e autoridades estaduais. Visitas de campo feitas em conjunto com oficiais nacionais de educação, autoridades educativas locais, ONGs e representantes da comunidade, ocorrerão conforme a necessidade. O processo de trabalho com todos os parceiros para criar e executar atividades de monitorização será um importante exercício de desenvolvimento de capacidades. Ele também fortalecerá a parceria e fornecerá a base para a análise e a identificação das ações corretivas necessárias, bem como a identificação do papel de cada parceiro nessas ações futuras. O objetivo é promover uma participação partilhada tanto no processo como no resultado da parceria. O plano de monitorização será supervisionado pelo Comité Diretivo do fundo A Educação Não Pode Esperar e será atualizado frequentemente.

Serão produzidos relatórios de progresso semestrais e anuais, destacando o progresso da implementação do projeto em relação aos resultados, às boas práticas e às lições aprendidas, além das correções necessárias para resolver problemas e planos para os próximos seis meses. O cronograma e o modelo do requerimentos programáticos e financeiros para o fundo A Educação Não Pode Esperar serão feitos de acordo com o padrão de relatório combinado. A monitorização por terceiros pode fazer parte da abordagem de monitorização e avaliação (M&A), especialmente em áreas difíceis de alcançar. As avaliações são realizadas por agências externas.

Além disso, os parceiros explorarão sistemas de monitorização e avaliação inovadores baseados na comunidade para permitir que tanto a comunidade quanto os beneficiários recolham, analisem e executem os dados relacionados às crianças fora da escola de forma mais eficiente e em tempo real. A introdução de métodos inovadores de recolha de dados permitirá o rastreio eficiente e eficaz do número de crianças fora da escola, seja a nível da própria escola seja a nível da comunidade.

Nota: Este é um excerto da Proposta do Programa de Resiliência Plurianual (PRP) no Sudão do Sul do fundo A Educação Não Pode Esperar (ECW). Não reflete necessariamente as visões e as ações da INEE. O fundo A Educação Não Pode Esperar deu permissão para o uso deste excerto para fins de formação.

INSTRUÇÕES DO GRUPO A:

- Utilize as tabelas abaixo (uma por grupo) para rever os excertos da Proposta PRP do fundo A Educação Não Pode Esperar, no Sudão do Sul, juntamente com a estratégia correspondente do *Manual da INEE sobre Género*.
- Para cada estratégia do *Manual da INEE sobre Género*, marque um “x” no local para indicar se a estratégia foi abordada, se foi abordada parcialmente ou se não foi abordada de forma alguma. Registe a sua justificação/descrição na última coluna. Veja o exemplo do slide 13.
- A depender do tempo e do número de membros no seu grupo, é possível dividir as estratégias e os excertos para revisão em pequenos grupos.

SECÇÕES DA PROPOSTA PRP DO FUNDO A EDUCAÇÃO NÃO PODE ESPERAR NO SUDÃO DO SUL		SECÇÃO 1: ANÁLISE DE SITUAÇÃO E NECESSIDADES SECÇÃO 7: ABORDAGEM DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO			
Requisitos e Domínios dos RM da INEE e Estratégias do <i>Manual da INEE sobre Género</i>	Estratégias para participação, coordenação e análise da responsabilidade às questões de género				
	Sim	Parcialmente	De modo algum	Fundamentação/descrição: • Se sim, como? • Se for “parcialmente”, o que poderia ser fortalecido? • Se for “de modo algum”, o que falta na proposta?	
Participação na responsabilidade às questões de género					
Coordenação da responsabilidade às questões de género					
Monitorização da responsabilidade às questões de género Avaliação					

EXCERTOS DOS GRUPOS B E C DA PROPOSTA PRP DO FUNDO A EDUCAÇÃO NÃO PODE ESPERAR PROVENIENTES DA SECÇÃO DE RESULTADOS DO PROGRAMA

Nota: Essa parte da proposta descreve os resultados esperados e as estratégias/atividades, além do orçamento relacionado, para alcançar os resultados. Um resultado e alguns exemplos de produtos estão incluídos na revisão do grupo.

RESULTADO 2: Melhorar a liderança e a qualidade e equidade de gênero no ensino para fornecer aprendizagem de qualidade da educação para o desenvolvimento da primeira infância, aprendizagem socioemocional (ASE), educação primária, formação e ensino técnico-profissional (FETP), e educação secundária a pelo menos 500.000 crianças e jovens deslocados internamente, repatriados, e das comunidades de acolhimento, além de aumentar os resultados de aprendizagem

O principal foco da PRP será apoiar e aperfeiçoar as competências dos professores/as para providenciar valiosas oportunidades de aprendizagem a todas as crianças. Como visto, a atual análise de necessidades demonstrou que existem várias questões que precisam ser confrontadas urgentemente. Entre elas, a baixa quantidade de professoras e de professores da região; o excesso de professores/as sem educação formal ou formação; a escassez de professores/as em todos os níveis; e um corpo docente que se encontra desmoralizado e afetado pelo conflito. Para enfrentar este problema fundamental que afeta a oferta de uma educação de qualidade, a PRP investirá em: recrutamento de novos professores/as, capacitação dos atuais professores/as e formação de novos; e apoio aos professores/as para terem êxito na profissão e continuarem nela. Tudo isso requer maior apoio às pessoas formadas, especialmente meninas adolescentes, para inseri-las na área de ensino e criar um guia para futuros professores/as; contribuir para o fortalecimento de um sistema capaz de capacitar e auxiliar os atuais professores/as; e garantir que, no curto prazo, não existam lacunas na oferta de educação, e que os atuais professores/as recebam mentoria entre pares e outros apoios, incluindo a área de saúde mental e atenção psicossocial (SMAPS), para que continuem a trabalhar.

Produto 2.1: Recrutar e formar 5.000 novas professoras, assegurando, simultaneamente, o desenvolvimento profissional contínuo de 10.000 professores/as existentes (entre eles, pelo menos 50% mulheres) no Sudão do Sul.

O PRP trabalhará com o grupo de professores/as existente, sabendo que a maioria não satisfaz os requisitos do MoGEI, para assegurar que estes profissionais possam se qualificar para cumprir estes padrões. Serão implementados planos para apoiar as alunas do ensino primário e secundário e encorajá-las a completar a sua educação e a inscrever-se na formação pré-serviço de professores para aumentar o número de professoras na força de trabalho.

Identificar 10.000 professores/as em exercício no ensino primário, pelo menos 50% do sexo feminino (EA, pré-primária, primária, secundária e FETP) que possam entrar na formação acelerada em serviço, com base em pacotes em desenvolvimento pelo UNICEF e MoGEI, com o apoio da Parceria Global pela Educação (GPE, na sigla em inglês), incluindo, se necessário, oportunidades de completarem as suas certificações de escolas primárias e secundárias, e de serem mobilizados para escolas em áreas com elevado

número de repatriados, especialmente as que são alvo do Resultado 1. Destes 10.000 professores/as, até 3.000 serão professores/as da escola primária que não completaram por si próprios o ensino secundário e que, por isso, não são elegíveis para qualquer esquema de formação de professores/as. Estes 3.000 (dos quais pelo menos 50% serão do sexo feminino) receberão uma educação secundária acelerada para o nível S4 para que se possam qualificar para a formação de professores/as e sejam formalmente registados como professores/as.

- Identificar e apoiar 5.000 alunas do ensino secundário a completar o S4 e a inscrever-se na formação de professores pré-serviço. Oferecer bolsas de estudos e outros incentivos para manter estas alunas na escola e apoiar sua formação.
- Rever e aperfeiçoar o currículo de formação de professores/as para assegurar as necessidades das pessoas deslocadas internas (PDIs), repatriadas e crianças da comunidade de acolhimento, particularmente meninas e adolescentes. As crianças recrutadas em conflitos armados e crianças com deficiência devem ser incluídas e relacionadas a parceiros que sejam capazes de reforçar sua formação para cumprir os requisitos da INEE. O MYRP apoiará isto por meio da advocacy com os seus parceiros, utilizando provas recolhidas a partir das suas próprias atividades de demonstração. As competências fundamentais que a PRP procurará assegurar são adequadamente abordadas e incluem a utilização de ferramentas de avaliação somativa e formativa, educação inclusiva (incluindo antiestigma), sensibilidade às questões de género, o novo código de conduta, SMAPS (ensino informado sobre a adversidade), proteção da criança, como identificar crianças com necessidades a nível social e emocional, e como facilitar um currículo ASE.
- Assegurar que pelo menos 70% dos professores/as em 33 grupos tenham acesso a apoio entre pares para promover o seu bem-estar e práticas de autocuidado, melhoria das competências pedagógicas e desenvolvimento contínuo.
- Oferecer centros de cuidado infantis e creches, além de refeições em todas as formações de professores/as para encorajar a participação das professoras.
- Apoiar a formação pedagógica a curto prazo de 2.000 professores/as e assistentes de ensino voluntários/as (pelo menos 50% deles do sexo feminino) recrutados pelo MoGEI antes de serem enviados para as escolas para reduzir o elevado rácio professor-aluno (PTR, na sigla em inglês).

Excerto de orçamento relacionado:

- 2.1.1 Projeto-piloto de educação secundária acelerada para 3.000 professores/as do ensino primário
- 2.1.2 Formação acelerada de professores/as em exercício para 10.000 professores/as (de vários segmentos, como educação pré-primária, primária, secundária e FETP)
 - 2.1.2.1 Alimentação (10.000 professores/as x 10 formações dias/ano = 100.000)
 - 2.1.2.2 Apoio ao transporte (10.000 professores/as x 10 formações dias/ano)
 - 2.1.2.3 Instalações de creche para professoras
 - 2.1.2.4 Aluguer de pavilhão (200 eventos x 10 dias) — 50 professores/as por evento
 - 2.1.2.5 Artigos de papelaria (200 eventos para 50 professores/as)
- 2.1.3 Formação pré-serviço de professores/as para 5.000 novos professores/as (é necessário discriminar o custo)
- 2.1.4 Transferências de dinheiro para alunas do ensino secundário completarem o S4
- 2.1.5 Formar e mobilizar 2.000 assistentes técnicos e professores/as voluntários
- 2.1.6 Apoio entre pares para professores/as
- 2.1.7 Incentivos para 5.000 professores/as do desenvolvimento da primeira infância, do ensino primário e secundário (mensalmente, até 2 anos)
- 2.1.8 Gestão e oferta de incentivos a professores/as (7,5%)
- 2.1.9 Revisão do currículo existente de formação de professores/as para incluir inclusão, código de conduta, SMAPS, etc.
 - 2.1.9.1 Workshop de 5 dias x 2 eventos
 - 2.1.9.2 Aluguer de pavilhão
 - 2.1.9.2 Taxa de contribuição (50 participantes x 5 dias x 2 eventos)

Nota: Este é um excerto da Proposta do Programa de Resiliência Plurianual (PRP) no Sudão do Sul do fundo A Educação Não Pode Esperar (ECW). Não reflete necessariamente as visões e as ações da INEE. O fundo A Educação Não Pode Esperar deu permissão para o uso deste excerto para fins de formação.

Instruções do Grupo B:

- Utilize as tabelas a seguir (uma por grupo) para rever os excertos da Proposta PRP do fundo A Educação Não Pode Esperar, no Sudão do Sul, juntamente com a estratégia correspondente do *Manual da INEE sobre Género*.
- Para cada estratégia do *Manual da INEE sobre Género*, marque um “x” no local para indicar se a estratégia foi abordada, se foi abordada parcialmente ou se não foi abordada de forma alguma. Registe a sua justificação/descrição na última coluna. Veja o exemplo do slide 13.
- A depender do tempo e número de membros no seu grupo, pode-se dividir as estratégias e trechos para revisão em pequenos grupos.

SECÇÕES DA PROPOSTA PRP DO FUNDO A EDUCAÇÃO NÃO PODE ESPERAR NO SUDÃO DO SUL	SECÇÃO 3: RESULTADOS DO PROGRAMA SECÇÃO 5: ORÇAMENTO DO PROGRAMA			
Domínios e Requisitos dos RM da INEE e Estratégias do <i>Manual da INEE sobre Género</i>	Estratégias para a igualdade de acesso e ambientes de aprendizagem responsivos às questões de género			
	Sim	Parcialmente	De modo algum	Fundamentação/descrição:
Acesso equitativo a nível de género				<ul style="list-style-type: none"> • Se sim, como? • Se for “parcialmente”, o que poderia ser fortalecido? • Se for “de modo algum”, o que falta na proposta?
Proteção e bem-estar equitativo a nível de género				
Instalações e serviços com equidade de género				

Instruções do Grupo C:

- Utilize as tabelas a seguir (uma por grupo) para rever os excertos da Proposta PRP do fundo A Educação Não Pode Esperar, no Sudão do Sul, juntamente com a estratégia correspondente do *Manual da INEE sobre Género*.
- Para cada estratégia do *Manual da INEE sobre Género*, marque um “x” no local para indicar se a estratégia foi abordada, se foi abordada parcialmente ou se não foi abordada de forma alguma. Registe a sua justificação/descrição na última coluna. Veja o exemplo do slide 13.
- A depender do tempo e número de membros no seu grupo, pode-se dividir as estratégias e trechos para revisão em pequenos grupos.

SECÇÕES DA PROPOSTA PRP DO FUNDO A EDUCAÇÃO NÃO PODE ESPERAR NO SUDÃO DO SUL		SECÇÃO 3: RESULTADOS DO PROGRAMA SECÇÃO 5: ORÇAMENTO DO PROGRAMA			
Domínios e Requisitos dos RM da INEE e Estratégias do <i>Manual da INEE sobre Género</i>	Estratégias para políticas de educação responsiva às questões de género				
	Sim	Parcialmente	De modo algum	Fundamentação/descrição: <ul style="list-style-type: none"> • Se sim, como? • Se for “parcialmente”, o que poderia ser fortalecido? • Se for “de modo algum”, o que falta na proposta? 	
Formulação de leis e políticas equitativas em questões de género					
Planeamento e implementação equitativa em questões de género					
Financiamento com equidade de género para educação em situações de emergências					

FOLHA DE APOIO 5 – MODELO PARA AVALIAÇÃO DE DOCUMENTOS DO PAÍS COM O MANUAL DA INEE SOBRE GÉNERO

Instruções: Utilize este modelo para avaliar como as estratégias do *Manual da INEE* sobre Género são apresentadas nos seus próprios documentos e processos nacionais (p. ex., uma proposta, um plano de implementação detalhado, um Quadro de Resultados de M&A, etc.).

TÍTULO DO DOCUMENTO		[LISTAR TÍTULO DO DOCUMENTO AQUI]		
Domínios e Requisitos do RM da INEE e Estratégias do <i>Manual da INEE sobre Género</i>	[LISTAR ESTRATÉGIA AQUI, EXEMPLO: Estratégias para participação, coordenação e análise responsiva ao género]			
	Sim	Parcialmente	De modo algum	Fundamentação/descrição: <ul style="list-style-type: none"> • Se sim, como? • Se for "parcialmente", o que poderia ser fortalecido? • Se for "de modo algum", o que falta na proposta?
[LISTA <i>Manual da INEE sobre Género</i> sobre ESTRATÉGIAS de género, p. ex., participação responsiva ao género]				
[LISTA <i>Manual da INEE sobre Género</i> sobre ESTRATÉGIAS de género, p. ex., coordenação responsiva ao género]				
[LISTA <i>Manual da INEE sobre Género</i> sobre ESTRATÉGIAS de género, p. ex., avaliação, monitorização e análise responsiva ao género]				

FOLHA DE APOIO 6 – MODELO PARA PLANO DE AÇÃO: SEQUENCIAÇÃO DA EeE EQUITATIVA DE GÉNERO E VITÓRIAS RÁPIDAS E NECESSIDADES E OPORTUNIDADES DE LONGO PRAZO

Instruções: Em pequenos grupos ou uma plenária, utilize os modelos a seguir para começar a planear como abordar as necessidades e oportunidades identificadas a partir da utilização do *Manual da INEE sobre Género*.

EeE BASEADA NA EQUIDADE DE GÉNERO: VITÓRIAS RÁPIDAS			
Estratégia e/ou atividades ou ações relacionadas	Tempo necessário	Recursos humanos necessários	Recursos financeiros necessários
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

EEE BASEADA NA EQUIDADE DE GÉNERO: NECESSIDADES E OPORTUNIDADES DE LONGO PRAZO

Estratégia e/ou atividades ou ações relacionadas	Tempo necessário	Recursos humanos necessários	Recursos financeiros necessários
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

FOLHA DE APOIO 7 – AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO

Por favor, preencha e devolva o seguinte formulário. Se não for particular ou confidencial, carregue também os modelos preenchidos das Folhas de apoio dos/as participantes 5 e 6, que podem servir como exemplos de países para outros contextos que realizem esta formação.

Data	
Organização	
Dinamizador/a	
Localização	
Público-alvo (p. ex., pessoal do programa, professores/as)	
Enumere as três principais coisas que aprendeu durante esta formação.	
Quais são as três coisas que sugere melhorar (p. ex., dinamização, conteúdo, atividades, etc.)?	

ANEXO B: MATERIAIS E RECURSOS DO DINAMIZADOR/A

Visão geral dos materiais da sessão de formação parcial ou integral: Visão geral “Do que”, “Quando” e “Como” utilizar os materiais

A tabela a seguir oferece uma visão geral dos materiais de formação com detalhes sobre quando e como utilizá-los para a formação de parcial ou de integral. Detalhes sobre a utilização de materiais à distância são apresentados brevemente aqui; mais orientações para formações a distância encontram-se na secção deste guia sobre contextualização e adaptação.

Recurso	Descrição	Quando e como utilizar
Apresentação de slides em PowerPoint	As notas do dinamizador/a são apresentadas na secção de notas do apresentador tanto no Google Slides como no PowerPoint. As notas incluem: os materiais necessários para cada slide, as instruções das atividades e um roteiro sugerido.	Pré-formação: Rever e adaptar os slides de acordo com a Orientação de contextualização e adaptação e notas no Guia do Dinamizador/a. Para locais remotos onde não há acesso à Internet disponível, adaptar o conteúdo dos slides para folhas de flipchart ou cartazes antes da formação. Durante a formação: Utilizar slides adaptados e/ou folhas de flipchart/cartazes com base em slides para orientar as sessões.
Guia do Dinamizador/a	A secção do Guia do Dinamizador/a deste guia oferece notas dos dinamizadores/as para cada slide e atividade do/a participante. É possível acessar: <ul style="list-style-type: none">• recursos adicionais de pré e pós-formação,• materiais do dinamizador/a e folhas de apoio dos/as participantes,• e mais orientações sobre como adaptar/contextualizar as atividades e materiais.	Pré-formação: Rever as notas para identificar <ul style="list-style-type: none">• conteúdo-chave a entregar,• possíveis perguntas para apoiar o envolvimento dos/as participantes na reflexão e no diálogo, e• a sequência, a estrutura e “direções” para as atividades. Utilizar e adaptar a versão digital do guia para apoiar o seu planeamento, sua preparação e suas notas. Durante a formação: Consultar o Guia para apoiar a manutenção da estrutura e do conteúdo dos materiais de formação.

<p><u>Formulário de avaliação</u></p>	<p>Ofereça informações sobre o workshop e feedback do dinamizador/a utilizando esta hiperligação</p>	<p>Pré-formação: Imprimir cópias suficientes do formulário de feedback para cada participante.</p> <p>Durante a formação: No final da formação, pedir aos/às participantes que preencham uma cópia impressa ou digital do formulário de feedback. Recolher todos os formulários de feedback (recolher as cópias impressas ou pedir aos/às participantes que lhe enviem por e-mail a versão digital para a enviar para a INEE).</p> <p>Pós-formação: Você e/ou a equipa de facilitação consolidarão os formulários de feedback (digitalize num anexo PDF), e envie um e-mail para gender@inee.org.</p>
<p><u>Manual da INEE sobre Género</u></p>	<p>O Manual da INEE sobre Género é o documento no qual a formação se baseia. O Manual da INEE sobre Género apoia indivíduos, dinamizadores/as e equipas na compreensão de conceitos centrais de equidade de género e melhores práticas em todos os domínios dos RM da INEE.</p>	<p>Pré-formação: É fundamental que se familiarize com o Guia, a sua estrutura e o seu conteúdo. É importante assegurar-se de que cada participante tenha uma cópia digital ou impressa do Guia antes da formação. Descarregar e imprimir cópias suficientes do Manual da INEE sobre Género para cada participante, ou, no mínimo, uma cópia para cada pequeno grupo. Descarregar cópias digitais gratuitas aqui.</p> <p>Durante a formação: Várias atividades na formação dependem da utilização de uma cópia digital ou impressa do Guia. Dependendo do contexto, assegurar que cópias impressas ou digitais estejam disponíveis para si e para todos os/as participantes.</p> <p>Pré/Pós-formação para participantes: Antes da formação, pedir aos/às participantes que façam a autoavaliação e/ou utilizem os materiais de orientação autoguiada para se familiarizarem com o Manual da INEE sobre Género.</p>

FOLHA DE DICAS DO DINAMIZADOR/A PARA DISCUSSÕES PLENÁRIAS

Durante a formação, os/as participantes podem discordar, com base em suas experiências pessoais ou profissionais. Os/As participantes também podem evocar um comportamento ou experiências pessoais ou profissionais nocivas ou negativas. Eles/as podem discordar, desde que não sejam feitas observações prejudiciais/discriminatórias. Esta folha de dicas oferece sugestões sobre como os dinamizadores podem estruturar as discussões para serem seguras e produtivas.

- **Enfatizar que esta formação é um “espaço seguro”** para discutir o gênero como experimentado em ambientes pessoais e profissionais. Acordar as “regras básicas” para a formação, com ênfase no respeito pelas opiniões de todos os/as participantes e no reconhecimento das experiências dos outros.
- **Familiarizar-se com os procedimentos de salvaguarda e “denunciante”** das organizações participantes antes de realizar a formação. Se um participante partilhar um ato de dano que testemunhou ou cometeu e que não foi relatado, siga os procedimentos apropriados de salvaguarda e “denunciante”.²
- **Se os/as participantes discordarem sobre opiniões ou experiências, ajude-os/as a esclarecer sobre o que discordam** — é uma experiência partilhada ou uma atitude ou crença pessoal? Qual é o aspeto/ponto crucial em que discordam? Por quê? Se as discordâncias aumentarem, pode ser necessário fazer uma pausa e voltar ao tópico mais tarde.
- **Tente abordar a discussão — o ponto de discordância ou atitudes, crenças ou práticas negativas — como um problema a ser resolvido em conjunto.** Soluções de referência no *Manual da INEE sobre Género*.
- **Identificar ideias ou princípios em que os/as participantes concordem.** Focar em atitudes/crenças positivas e pontos de consenso, evitando os pontos de desacordo. Se possível, alinhar os pontos de acordo com os princípios e ideias do *Manual da INEE sobre Género*.
- **Ajudar os/as participantes a ilustrar/desafiar ideias com exemplos.** Por exemplo, se um/a participante disser que “já existem muitas mulheres líderes”, incentive-os/as a nomear diferentes líderes femininas do país e em âmbito regional e global.
- Se não tiver certeza sobre como responder a um desacordo ou atitude ou crença negativa, **considere a possibilidade de apresentar a conversa para mais tarde, utilizando técnicas como a do “estacionamento de ideias”.** Consultar o *Manual da INEE sobre Género* ou discutir o assunto com colegas/peritos e voltar à conversa com mais informações.

² Um/a denunciante é uma pessoa que informa um indivíduo ou instituição sobre um comportamento ilícito, ou comportamento e atos que são considerados inadequados do ponto de vista organizacional e não são permitidos.

FOLHA DE APOIO 2 – PRINCIPAIS DEFINIÇÕES RELACIONADAS AO GÊNERO – ATIVIDADE DE CORRESPONDÊNCIA

RESPOSTA-CHAVE

Instruções:

- A. Ler cada termo-chave e a definição correspondente correta. Os termos corretos aqui são codificados por cores.
- B. Se o tempo o permitir, peça aos/às participantes que compartilhem exemplos de algumas definições. Alguns exemplos estão listados de forma detalhada, embora não exaustivamente.

TERMO	RESPOSTA DE DEFINIÇÃO
Categoria I	
1. Gênero	<p>c. refere-se aos papéis, às responsabilidades e às identidades socialmente construídos para mulheres e homens e à forma como estes são valorizados na sociedade. São específicos da cultura e mudam com o tempo. Isto define a forma como se espera que mulheres e homens pensem e ajam. Estes comportamentos são aprendidos na família, nas escolas, no ensino religioso e nos meios de comunicação social.</p> <p> Exemplos: As meninas têm de assumir a maioria das tarefas domésticas, tais como cozinhar, cuidar de crianças e lavar. Os meninos não devem chorar.</p>
2. Sexo	<p>b. refere-se às características físicas e biológicas que distinguem os homens e as mulheres. Refere-se à anatomia e aos atributos físicos de uma pessoa, tais como órgãos sexuais reprodutores externos e internos.</p>
3. Violência baseada no gênero relacionada à escola	<p>a. atos explícitos ou ameaças de violência física, emocional e sexual que ocorrem nas escolas e nas suas mediações, perpetrados como resultado de normas de gênero e dinâmicas de poder desiguais. Professores/as e alunos/as, homens e mulheres, podem ser tanto vítimas como perpetradores.</p> <p> Exemplos: bullying, punição corporal, assédio verbal ou sexual, toque não consensual, coerção sexual, agressão e violação.</p>
Categoria II	
4. Discriminação com base no gênero	<p>d. baseia-se na crença de que um sexo é superior ao outro e que o sexo superior tem dotações, direitos, prerrogativas e estatutos superiores aos dos do sexo inferior. Resulta de um conjunto complexo de causas que interagem.</p> <p> Exemplos: Se uma família tem meninos e meninas, os meninos são considerados superiores e mais competentes que as meninas. Os meninos são priorizados no acesso a oportunidades de educação, oportunidades de trabalho remunerado, etc., enquanto as meninas podem ser vistas como inferiores e obrigadas a ficar em casa para fazer tarefas domésticas.</p>

5. Igualdade de género

g. refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de meninas, meninos, mulheres e homens. Esta definição não significa que mulheres e homens se tornarão os mesmos, mas que os direitos, as responsabilidades e as oportunidades das mulheres e dos homens não dependerão do facto de terem nascido homem ou mulher. Implica o reconhecimento da diversidade dos diferentes grupos de mulheres e homens, e que os interesses, as necessidades e as prioridades, tanto das mulheres como dos homens, sejam levados em consideração.



Exemplos: Há meninas e meninos fora da escola em uma área geográfica. As famílias de meninos e meninas economicamente mais vulneráveis têm acesso a transferências monetárias para apoiar o acesso à educação.

6. Equidade de género

f. refere-se à equidade e à justiça na distribuição de benefícios e responsabilidades entre mulheres e homens, de acordo com suas respetivas necessidades. É considerada parte do processo de obtenção da igualdade de género em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.



Exemplos: Há mais meninas do que meninos fora da escola em uma área geográfica. Uma avaliação de necessidades identifica que as transferências de dinheiro são uma solução para aumentar a matrícula de meninas. Embora todas as famílias possam ser classificadas como vulneráveis, as famílias com meninas fora da escola podem ser priorizadas para receber transferências monetárias a fim de promover a paridade de género no acesso à educação.

7. Desigualdade de género

e. refere-se às disparidades entre mulheres e homens em uma sociedade em termos do seu acesso e oportunidades nas esferas social, económica e política, bem como à sua participação no poder de tomada de decisão a todos os níveis sociais



Exemplo: Historicamente, os homens tiveram mais acesso à educação, e por isso são os únicos recrutados como professores/as, devido ao facto de possuírem as qualificações educacionais exigidas.

Categoria III

8. Transversalização das questões de género

l. é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas e programas, em todas as áreas e a todos os níveis. É uma forma de tornar as preocupações e experiências, tanto das mulheres como dos homens, parte da conceção, da implementação, da monitorização e da avaliação de políticas e programas, para que mulheres e homens se beneficiem igualmente e a desigualdade não se perpetue.

9. Género neutro

h. políticas e abordagens que não se destinam especificamente a mulheres nem a homens e que se presume que afetam mulheres e homens igualmente; estas políticas e abordagens funcionam a partir do pressuposto de que não há distinção entre os sexos. As abordagens neutras em termos de género incorporam preconceitos a favor das relações de género existentes e, por isso, tendem a prejudicar as mulheres.



Exemplo: Um projeto tem uma estratégia para aumentar o acesso à educação. Para isso, as intervenções identificadas são o estabelecimento de espaços de aprendizagem temporários (EATs) e o recrutamento de professores/as para o EAT. As intervenções não consideram as barreiras que as meninas e os meninos têm para aceder ao EAT (p. ex., gestão de higiene menstrual, questões de segurança para as meninas a caminho do EAT, responsabilidades domésticas para meninas durante o horário de funcionamento do EAT, recrutamento armado de meninos a caminho do EAT). Outras barreiras, tais como a necessidade de recrutar professoras para promover o acesso das meninas ao EAT, também não foram consideradas.

10. Paridade de género

i. significa que existe uma proporção de 50:50 de homens e mulheres numa determinada área ou situação



Exemplos: Acesso à educação, no local de trabalho ou exercício de cargos públicos.

11. Responsividade às questões de género

k. significa abordar as diferentes situações, papéis, necessidades e interesses de mulheres, homens, meninas e meninos na conceção e implementação de atividades, políticas e programas. Um programa, uma política ou uma atividade aborda as barreiras baseadas em género, respeita as diferenças de género, permite estruturas, sistemas e metodologias para assegurar que a paridade de género seja uma estratégia mais ampla para promover a igualdade de género.



Exemplos: Um projeto tem uma estratégia para aumentar o acesso à educação. Para tal, uma intervenção identificada é o estabelecimento de espaços de aprendizagem temporários (EATs). O EAT considera as diferentes barreiras que meninas e meninos enfrentam no acesso ao EAT (p. ex., oferta de materiais de gestão de higiene menstrual para meninas e professoras, abordagem a questões de segurança para meninas e meninos a caminho do EAT, oferta de vários turnos para que as meninas possam frequentar o EAT "após o encerramento das atividades" e que se baseiam nas necessidades domésticas do agregado familiar e recrutamento de professoras para estimular o acesso das meninas ao EAT).

12. Insensível a dimensão de género

j. refere-se à incapacidade de reconhecer que às meninas, aos meninos, às mulheres e aos homens são atribuídos funções e responsabilidades com base em contextos e origens sociais, culturais, económicos e políticos específicos.



Exemplos: Estes tipos de projetos, programas, políticas e atitudes não levam em consideração diferentes funções e necessidades diversas. Eles mantêm o status quo e não ajudarão a transformar a estrutura desigual das relações de género.

Por exemplo, ao estabelecer relatórios de violência baseada em género relacionados à escola e mecanismos de encaminhamento para um EAT ou uma escola comunitária de acolhimento, os mecanismos de encaminhamento não consideram que as meninas não são encorajadas a "falar livremente" ou a serem assertivas sobre os desafios ou problemas que enfrentam, enquanto os meninos são. Não há forma de as meninas denunciarem anonimamente ou junto de pares ou líderes femininas.

FOLHA DE APOIO 3 – EXEMPLOS DE DESIGUALDADES PRÉ-CRISE E COMO A CRISE AFETA MENINAS, MENINOS, MULHERES E HOMENS

Em relação às perguntas do curso integral do slide 5, o dinamizador/a pode aproveitar as ideias dos/as participantes para destacar exemplos baseados em evidências do contexto.

Pré- formação: Antes da formação, o dinamizador/a precisará consultar os dados nacionais, as análises de situação e os relatórios para identificar quais dados relativos à equidade de gênero e à educação estão disponíveis.

Para obter exemplos de fonte de dados a nível de país como referência, consulte o [Cluster Global da Educação \(2019\) Manual de Avaliação de Necessidades na EeE, p. 18](#)

Exemplos de desigualdade de gênero pré- crise:

- Os meninos têm mais acesso a oportunidades de capacitação/formação de nível médio, superior e profissional.
- Os cuidados infantis e o trabalho doméstico recaem em grande parte sobre meninas e mulheres, o que limita a sua educação e oportunidades económicas fora de casa.
- A violência doméstica afeta desproporcionalmente crianças pequenas, meninas, adolescentes do sexo feminino e mulheres.

Exemplos de como a crise pode afetar de forma diferente meninas, meninos, mulheres e homens:

- O recrutamento pelas forças armadas afeta de forma desproporcionada meninos e homens.
- Os ataques à educação podem causar um impacto desproporcional sobre as meninas — dependendo do contexto — devido a rapto, violação e casamento forçado, tais como os que ocorreram no nordeste da Nigéria.
- As professoras podem não ser capazes de regressar a postos de ensino em situações de crises se os riscos de segurança no caminho de/para a escola ou no local não forem abordados, enquanto os homens podem continuar a ensinar apesar do aumento dos riscos de segurança, como na Papua-Nova Guiné.

Exemplos de como as crises podem afetar o acesso e as experiências de meninas, meninos, mulheres e homens na educação:

- A educação das meninas e de meninos pode ser interrompida ou completamente cancelada devido ao recrutamento pelas forças armadas ou a ataques à educação.
- Experiências diferentes e/ou aumentadas com o trauma e a violência de gênero podem interromper a saúde e o desenvolvimento geral de meninos e meninas, incluindo o seu interesse na educação e/ou a sua capacidade de aprender e desenvolver, e aumentar comportamentos de risco, tais como o abuso de substâncias.

FOLHA DE APOIO 4 – EXPLORAR OS PRINCÍPIOS-CHAVE E ARGUMENTOS COMUNS NO ÂMBITO DA EeE BASEADA NA EQUIDADE DE GÉNERO

Instruções:

A. Ler cada declaração e pedir aos/às participantes que registem anonimamente “Verdadeiro” ou “Falso” em um papel.

Nota: As declarações do Manual da INEE sobre Género a seguir são algumas das que foram priorizadas. Se estiver a realizar uma formação do curso integral, sinta-se à vontade para adicionar mais “argumentos e respostas comuns” e contextualizar os argumentos comuns (consulte as Notas do dinamizador/a e a Orientação de contextualização).

B. Pedir a um voluntário/a para recolher, fazer a contagem e registar o número de respostas Verdadeiras e Falsas por declaração. Utilizar uma folha de *flipchart* preparada antes da formação para registar as respostas contadas. Na folha de *flipchart*, deve-se compor uma matriz ou tabela com cada declaração escrita, ao lado de duas colunas rotuladas “Verdadeiro” e “Falso” para a contagem das respostas dos/as participantes.

C. Revisar as respostas “Verdadeiro” ou “Falso” dos/as participantes por declaração. Revisar em plenária ou em pequenos grupos, dependendo da duração da formação.

D. Depois de dar espaço para os/as participantes partilharem os fundamentos de suas respostas (ver perguntas nas Notas do dinamizador/a), utilizar as informações a seguir para desenvolver suas ideias.

E. Se necessário, consultar Materiais e Recursos do dinamizador/a, Folha de apoio 1, para obter dicas sobre como reformular e reorientar as discussões de forma produtiva, conforme necessário.

DECLARAÇÃO DE “ARGUMENTO COMUM”

RESPOSTA DO MANUAL DA INEE SOBRE GÉNERO

1. “Os peritos em género só falam sobre mulheres e meninas. Os homens e os meninos são igualmente desfavorecidos.”

Pontos de discussão de resposta para a Declaração 1: DEPENDENDO DO CONTEXTO, PODE SER VERDADEIRO OU FALSO

- O género pode afetar qualquer pessoa que seja deixada para trás.
- Em alguns contextos, as meninas são desproporcionalmente excluídas e desfavorecidas na educação; em outros, os meninos têm um desempenho inferior e desistem a taxas mais elevadas do que as meninas. NOTA para dinamizadores/as: utilizar estatísticas regionais ou nacionais para ilustrar este ponto.
- Os conflitos e as crises podem exacerbar as questões que já limitam as oportunidades educacionais para ambos os sexos.

Fonte: Manual da INEE sobre Género, Princípio 1

2. “É demasiado difícil considerar as necessidades de diferentes alunos/as em situações de emergências, uma vez que todos são vulneráveis e marginalizados em uma emergência.”

Pontos de discussão de resposta para a Declaração 2: FALSO

- Embora todos possam ser vulneráveis de alguma forma, meninas ou menino podem ser mais desfavorecidos, dependendo do contexto (ver Princípio 1 acima).
- A meninas e os meninos tendem a enfrentar diferentes riscos e desafios, têm experiências diferentes de acesso à educação, de participação em salas de aula e atividades de aprendizagem, de progressão nos níveis do sistema e de alcançar o melhor das suas capacidades. *Exemplo: Algumas meninas nunca tiveram uma professora, ou meninas e meninos podem encontrar estereótipos negativos nos seus manuais escolares.*
- A análise de género ajuda a identificar as diferentes barreiras que os alunos do sexo masculino e feminino enfrentam.
- A transversalização das questões de género torna a programação mais eficaz ao considerar os desafios enfrentados por meninas, meninos, mulheres e homens na conceção, na implementação e na avaliação dos programas.

Fonte: Manual da INEE sobre Género, Princípio 2

3. “A violência de género não é um problema com o qual o sector da educação precisa lidar, especialmente durante as crises, porque as escolas protegem as crianças.”

Pontos de discussão de resposta para a Declaração 3: FALSO

- As escolas não podem ser tidas como espaços seguros, particularmente durante conflitos e crises.
- As escolas podem ser utilizadas ou direcionadas para fins militares, ou mesmo danificadas.
- As meninas e as mulheres podem ser visadas exclusivamente devido ao seu género por grupos armados que se opõem à educação feminina. Estupro e violência sexual são armas de guerra bem documentadas.
- Para além de proteger as escolas de ataques e uso indevido, devem ser tomadas medidas para evitar que as escolas sejam locais de rapto, recrutamento armado e/ou violência de género relacionada com a escola.

Fonte: Manual da INEE sobre Género, Princípio 3

4. “O género é demasiado complexo para as crianças compreenderem, portanto não temos de lhes perguntar como as questões de género as afetam no que diz respeito à educação e proteção.”

Pontos de discussão de resposta para a Declaração 4: FALSO

- Os pontos de vista das crianças ajudam os atores humanitários a planear e entregar a resposta de emergência de forma a atender as suas necessidades da maneira mais eficaz e a prestar conta às populações afetadas.
- Por exemplo, quando as adolescentes Rohingya foram consultadas em acampamentos no Bangladeche, explicaram as barreiras que enfrentavam no acesso à educação e recomendaram o fornecimento de opções flexíveis de acesso à educação. Também forneceram informações favoráveis às meninas sobre saúde sexual e reprodutiva e ideias para combater a discriminação com base no género.

Fonte: Manual da INEE sobre Género, Princípio 7

5. “A igualdade de género vem de fora — não se aplica a nós e à nossa cultura, ao nosso contexto.”

Pontos de discussão de resposta para a Declaração 5: FALSO

- Haverá desafios: crenças, costumes e práticas locais que se opõem à igualdade de género e aos sistemas responsivos ao género podem não existir e pode haver uma forte resistência à mudança.
- As desigualdades de género são, por natureza, políticas, uma vez que se relacionam com as dinâmicas de poder e as estruturas subjacentes da sociedade.
- Trabalhar com outros/as líderes em temáticas relacionadas a género pode potencializar esforços. Por exemplo, organizações e defensores/as locais de mulheres podem ajudar na promoção da igualdade de género na programação da educação, fundamentando mensagens-chave no contexto local.

Fonte: Manual da INEE sobre Género, Princípio 10

FOLHA DE APOIO 5 – ESTUDOS DE CASO DAS ESTRATÉGIAS E INTERVENÇÕES EQUITATIVAS DE GÉNERO EM EEE

ESTUDO DE CASO A: SOMÁLIA

No âmbito do Programa de Promoção da Educação de Meninas da Somália (SOMGEP, na sigla em inglês), financiado desde 2013 pelo Desafio de Educação de Meninas do Departamento de Desenvolvimento Internacional do Reino Unido (DFID, na sigla em inglês), a CARE e os seus parceiros rastrearam mais de 1.200 meninas e respetivos agregados familiares para identificar os padrões de matrícula, frequência, literacia, numeracia e retenção escolar. A abordagem de monitorização também explorou como as mudanças nas normas de género afetam os resultados da educação e as diferentes dimensões da vida de uma menina ou adolescente. Os métodos combinaram uma análise quantitativa robusta com uma abordagem aprofundada para a investigação qualitativa, incluindo a utilização de ferramentas lideradas por meninas, tais como a vídeo-voz. O projeto analisou dados sobre resultados de aprendizagem, operacionalização em sala de aula, participação em sala de aula, tempo gasto em diferentes tarefas (na escola e no agregado familiar), alocação de recursos em casa, higiene menstrual, segurança e proteção, mobilidade e migrações. O sistema de monitorização e avaliação da CARE combinou dados para explorar a forma como as normas de género afetam adultos, adolescentes e crianças, identificou “ângulos mortos” em que os dados são sistematicamente subnotificados ou não são sequer relatados, e investiu na investigação qualitativa e em mecanismos de rastreio liderados pela comunidade para compreender padrões e respostas adequadas.

Dinamizador/a, cortar aqui na linha pontilhada. Entregar este estudo de caso a um pequeno grupo e manter consigo a Chave de resposta.

CHAVE DE RESPOSTA PARA O ESTUDO DE CASO A:

Domínio e Requisito(s) da INEE: Requisitos Básicos da INEE, Requisitos de Análise

Relacionado com o Manual da INEE sobre Estratégias de Género: 1.3 Avaliação, Monitorização e Análise Equitativa de Género no Manual da INEE sobre Género; o Estudo de caso A é o Estudo de caso 1.5 do Manual da INEE sobre Género

Pontos-chave do Manual da INEE sobre Género:

- *Uma estrutura de monitorização e avaliação com responsividade às questões de género reflete resultados específicos, relacionados com o género, e indicadores e métodos de recolha de dados correspondentes. Estes devem abordar as barreiras relacionadas com o género (estas barreiras devem basear-se em dados e/ou serem identificadas através de uma avaliação de necessidades).*
- *Assegurar que as abordagens e ferramentas de M&A da EeE sejam equitativas no âmbito de género e que irão apoiar a mensuração das mudanças no conhecimento, nas crenças, nas atitudes, nas práticas, na participação e na coordenação relacionadas com a equidade de género. Em crises agudas, pode não ser viável mensurar as mudanças no conhecimento, nas crenças, nas atitudes e nas práticas.*
- *O M&A equitativo em termos de género ajudará a determinar se e como devem ser feitos ajustes a fim de garantir um impacto positivo sob uma perspetiva de género.*

ESTUDO DE CASO B: AFEGANISTÃO

Em 2009, a Fundação Aga Khan (AKF, na sigla em inglês) iniciou o Programa de Apoio à Educação de Meninas (GESP, na sigla em inglês) para aumentar o acesso e as oportunidades educativas para todas as crianças, especialmente as meninas. A AKF aumentou o número de professoras através de pagamentos de incentivos, transporte e formação de mulheres licenciadas como professoras. No início do programa, em 2009, 225 jovens mulheres licenciaram-se nas escolas apoiadas; até 2013, esse número tinha aumentado para mais de 2.300. Um estudo interno descobriu que, em geral, o GESP aumentou a matrícula de meninas, além de tê-las incentivado a permanecer na escola (menos meninas desistiram dos estudos), e mais jovens mulheres se formaram. Isto foi atribuído, principalmente, a um ensino de melhor qualidade, ao apoio e ao envolvimento das comunidades, e a um novo corpo de professoras locais, que serviram como modelos a outras meninas.

Dinamizador/a, cortar aqui na linha pontilhada. Entregar este estudo de caso a um pequeno grupo e manter consigo a Chave de resposta.

CHAVE DE RESPOSTA PARA O ESTUDO DE CASO B:

Domínio e Requisito(s) da INEE: Professores/as e Outros Técnicos de Educação, Requisito 1, Recrutamento e Seleção

Relacionado com as Estratégias do Manual da INEE sobre Género: 4.1 Recrutamento e Seleção; o Estudo de caso B foi adaptado do Estudo de caso 3.2 no *Manual da INEE sobre Género*.

Pontos-chave do *Manual da INEE sobre Género*:

- Alcançar um equilíbrio de género entre professores/as e outros técnicos de educação pode ser um desafio, mas é importante criar um sistema educativo com responsabilidade às questões de género. É importante que os alunos/as tenham modelos a seguir e adultos do mesmo sexo que os apoiem, disponíveis para dar conselhos e encorajamento.
- Oferecer alojamento e transporte seguros às professoras pode ser necessário para facilitar o seu envolvimento nas respostas da EeE. Podem ser mobilizados grupos da comunidade para implementar medidas locais para assegurar a segurança das professoras.
- Recrutar assistentes escolares, homens ou mulheres, com menos educação e oferecer incentivos para apoiar a sua transição para o exercício de funções de ensino a tempo inteiro.
- Utilizar processos de seleção com responsabilidade às questões de género, como a inclusão tanto de mulheres como de homens em comités de recrutamento. Certificar-se de que os critérios de seleção sejam transparentes e levem em consideração a diversidade de género, bem como utilizar cotas para apoiar a tomada de decisões.

ESTUDO DE CASO C: UGANDA

Em 2015, o projeto-piloto de Socialização de Género nas Escolas proporcionou formação a mais de 1.000 professores/as da escola primária em Karamoja, Uganda, para aprimorar seus conhecimentos, suas atitudes e suas práticas relacionadas com a igualdade de género e a gestão de conflitos. As atividades foram concebidas para operar dentro dos sistemas existentes de supervisão, tutoria e formação de professores/as. Os professores/as que participaram na formação demonstraram melhores conhecimentos e atitudes, tais como o reconhecimento das capacidades iguais de meninas e meninos; consciência dos efeitos da discriminação baseada no género nas interações sociais e na confiança das meninas, e na sua probabilidade de faltarem à escola durante a menstruação; e como promover um ambiente mais equitativo de género. Uma avaliação de impacto do projeto mostrou que, embora fosse um desafio para os professores/as traduzir este novo conhecimento em prática, o modelo mostrou ser promissor para promover a participação social e a construção da paz, se associado a esforços conjuntos para envolver a comunidade em geral na promoção de novas ideias relacionadas com o género.

Dinamizador/a, cortar aqui na linha pontilhada. Entregar este estudo de caso a um pequeno grupo e manter consigo a Chave de resposta

CHAVE DE RESPOSTAS PARA O ESTUDO DE CASO C:

Domínio e Requisito(s) da INEE: Ensino e Aprendizagem, Requisito 2: Formação, Desenvolvimento Profissional e Apoio

Relacionado com o Manual da INEE sobre Estratégias de Género: 4.3 Formação de Professores, Desenvolvimento Profissional e Apoio; o Estudo de caso C é o Estudo de caso 4.5 do Manual da INEE sobre Género

Pontos-chave do Manual da INEE sobre Género:

- As questões de género podem ser integradas aos materiais de formação de professores/as e estudadas em profundidade em módulos adicionais que são integrados ao currículo de formação de professores/as.
- A formação de professores/as com responsividade às questões de género abrange pedagogia e metodologias de ensino com responsividade às questões de género que podem ser utilizadas em todas as áreas disciplinares, disciplina positiva e gestão da sala de aula, abordagens participativas para assegurar o envolvimento ativo de alunos e alunas e planeamento e avaliação inclusivos.
- É imperativo que professores/as tenham formação básica em princípios e perspetivas de direitos humanos, e na forma como se relacionam com as necessidades dos alunos e das alunas e com as responsabilidades de todas as partes interessadas na educação.
- A formação deve incluir a consciencialização dos professores/as sobre os códigos de conduta equitativos de género para professores/as e outros técnicos de educação.

ESTUDO DE CASO D: LIBÉRIA

Na Libéria, algumas estruturas institucionais foram criadas especificamente para abordar a educação das raparigas e a igualdade de género. Em 2006, foi criada uma Unidade de Educação de Meninas no Ministério da Educação, com o apoio do UNICEF. Em 2012, para demonstrar vontade política e compromisso com as questões que afetam as meninas, a Presidente Ellen Johnson-Sirleaf lançou uma Unidade de Meninas Adolescentes no Ministério do Género, Crianças e Proteção Social. A função desta unidade é abordar as questões, as necessidades e as preocupações das meninas e adolescentes de 10 a 24 anos de idade, com enfoque especial nas meninas e adolescentes de 10 a 15 anos. Ela trabalha para assegurar que as políticas e os programas a nível nacional funcionem efetivamente para as meninas da Libéria, um grupo anteriormente negligenciado por estruturas que abordam questões relacionadas com as mulheres e os jovens. Com o apoio do Banco Mundial, a Unidade de Meninas Adolescentes estabeleceu um centro de recursos para fornecer às meninas adolescentes acesso às tecnologias de informação e comunicação, assim como para apoiar serviços de violência baseada no género e proteção da criança.

Dinamizador/a, cortar aqui na linha pontilhada. Entregar este estudo de caso a um pequeno grupo e manter consigo a Chave de resposta.

CHAVE DE RESPOSTAS PARA O ESTUDO DE CASO D:

Domínio e Requisito(s) da INEE: Política Educativa, Formulação de Leis e Políticas Requisito 1, e Planeamento e Implementação do Requisito 2

Relacionado com as Estratégias do Manual da INEE sobre Género: 5.1 Formulação de Leis e Políticas e 5.2 Planeamento e Implementação, *Manual da INEE sobre Género*; o Estudo de caso D é o Estudo de caso 5.1 do *Manual da INEE sobre Género*.

Pontos-chave do *Manual da INEE sobre Género*:

- As crises apresentam uma janela de oportunidade para fortalecer a igualdade de género na política educativa se os países:
 - reformarem as políticas e planos nacionais durante as crises, e/ou
 - estabelecerem novos planos de educação transitórios, planos de preparação, estratégias de redução do risco de desastre (RRD), etc., durante as crises.
- Um plano de educação de emergência com responsividade às questões de género, um plano de educação de transição ou um plano de educação com responsividade à crises é aquele que é
 - capaz de cumprir os direitos à educação de todas as crianças, seguindo princípios de não discriminação;
 - específicos do contexto;
 - desenvolvidos através de uma abordagem participativa;
 - se baseia em evidências; e
 - é estratégico.

ESTUDO DE CASO E: GAZA

O Programa de Melhor Aprendizagem do Conselho Norueguês de Refugiados, uma resposta baseada na escola em Gaza, combinou abordagens de aprendizagem social e emocional e também psicossocial, para ajudar professores/as, conselheiros/as escolares e pais e familiares a capacitar as crianças em idade escolar com estratégias destinadas à autorregulação a acalmarem-se a si próprias, especialmente aqueles que relataram ter pesadelos e perturbações do sono que comprometem a aprendizagem. Foram visados mais meninos do que meninas, porque algumas evidências mostraram que eles eram mais vulneráveis às consequências de crises prolongadas. O programa foi considerado eficaz na redução dos efeitos do trauma.

Dinamizador/a, cortar aqui na linha pontilhada. Entregar este estudo de caso a um pequeno grupo e manter consigo a Chave de resposta.

CHAVE DE RESPOSTAS PARA O ESTUDO DE CASO C:

Domínio e Requisito(s) da INEE: Acesso e Ambiente de Aprendizagem, Requisito 2: Proteção e Bem-Estar

Relacionado com as Estratégias de Género do Manual da INEE sobre Género: 2.2 Proteção e Bem-Estar, *Manual da INEE sobre Género*; o Estudo de caso E é o Estudo de caso 2.4 no *Manual da INEE sobre Género*

Pontos-chave do *Manual da INEE sobre Género*:

- A educação pode e deve oferecer proteção; contudo, a educação não é, por definição, protetora.
- Deve ser feito um trabalho para assegurar que as atividades educativas não criem riscos de proteção para os alunos/as ou professores/as.
- As oportunidades de educação devem oferecer um ambiente seguro e favorável onde os alunos/as se sintam protegidos e tenham acesso a serviços de apoio.
- As abordagens psicossociais com responsividade às questões de género reconhecem que as meninas, os meninos, as mulheres e os homens estão expostos a riscos diferentes, lidam com situações de forma diferente e têm necessidades diferentes, que são melhor tratadas de uma perspetiva específica do género e de formas culturalmente apropriadas.
- Abordagens psicossociais com responsividade às questões de género podem criar uma plataforma eficaz para lidar com a discriminação com base no género e ajudar alunos e alunas a construir relacionamentos equitativos baseados no respeito mútuo.

FOLHA DE APOIO 6 – RESPONDER A “UTILIZAÇÃO DO MANUAL DA INEE SOBRE GÉNERO PARA REALIZAR A AVALIAÇÃO EQUITATIVA DE GÉNERO DA PROPOSTA PRP DA ECW DO SUDÃO DO SUL.”

Nota: A resposta para o exemplo está no slide “Notas.” A chave de resposta para os trechos dos grupos A, B e C estão nos modelos preenchidos a seguir.

CHAVE DE RESPOSTA DO GRUPO A:

SECCÕES DA PROPOSTA PRP DO FUNDO A EDUCAÇÃO NÃO PODE ESPERAR NO SUDÃO DO SUL		ANEXO 1: PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA PLURIANUAL DE RESILIÊNCIA SECCÃO 1: ANÁLISE DE SITUAÇÃO E NECESSIDADES SECCÃO 7: ABORDAGEM DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO			
Estratégias do Manual da INEE sobre Género	Estratégias para participação, coordenação e análise da responsividade às questões de género				
	Sim	Parcialmente	De modo algum	Fundamentação/descrição: <ul style="list-style-type: none"> • Se sim, como? • Se for “parcialmente”, o que poderia ser fortalecido? • Se for “de modo algum”, o que falta na proposta? 	
Participação				<p>Ampla gama de partes interessadas nacionais consultadas. Isto inclui o Ministério do Género, da Criação e do Bem-Estar Social</p> <p>A Plan Internacional realizou consultas com duas organizações lideradas por mulheres – Women Aid Vision (WAV) e Women for Change. As consultas reuniram contributos de organizações lideradas por mulheres para o processo de desenvolvimento da abordagem do programa.</p> <p>A participação com responsividade às questões de género poderia ser fortalecida através da inclusão de consultas com</p> <ul style="list-style-type: none"> • estudantes de ambos os sexos; • mulheres e homens cuidadores; e • técnicos/as de educação das áreas-alvo. [Nota: Se estas consultas com as populações afetadas foram realizadas, não foram documentadas no Anexo 1. Isto aponta para a necessidade de documentar tais processos. Os limites de palavras da proposta por vezes restringem o nível de detalhe apresentado.] 	
Coordenação				<p>O marcador de género e idade poderia ser mencionado na secção de Monitorização, Avaliação e Aprendizagem. É uma forma de avaliar regularmente se as meninas, os meninos, as mulheres e os homens estão a beneficiar-se igualmente das intervenções planeadas e implementadas.</p> <p>Um “momento de reflexão” que considere o género poderia ser acrescentado à abordagem de Monitorização, Avaliação e Aprendizagem.</p>	

<p>Avaliação, Monitorização e Avaliação</p>			<p>Cada secção da análise da situação e das necessidades destacou os dados disponíveis sobre o género e as necessidades diferenciadas por género de meninas e meninos. Destacou como as meninas e as mulheres foram afetadas de forma desproporcional no contexto de crise e enfrentaram mais barreiras no acesso à educação.</p> <p>A secção de análise da situação e das necessidades poderia ser ainda mais fortalecida para destacar as intervenções de proteção diferenciadas por género atualmente realizadas e aquelas ainda necessárias.</p> <p>Na secção de Monitorização, Avaliação e Aprendizagem, isto pode ser fortalecido com o acréscimo de informações sobre como os dados desagregados por género e indicadores de idade serão recolhidos para todas as partes do quadro de resultados. Atualmente, menciona todas as crianças, mas não enfatiza os esforços da abordagem de Monitorização, Avaliação e Aprendizagem para recolher dados desagregados por género.</p> <p>A secção de Monitorização, Avaliação e Aprendizagem pode ser fortalecida com o acréscimo de esforços específicos para assegurar abordagens de monitorização e avaliação com responsividade às questões de género. Ver o Manual da INEE sobre Género na secção de Monitorização, Avaliação e Aprendizagem para ideias sobre como esta secção poderia ser <u>fortalecida, ou as ferramentas relacionadas com a M&A do Kit de Género da EeE</u>.</p>
--	--	--	--

CHAVE DE RESPOSTA DO GRUPO B:

SECÇÕES DA PROPOSTA PRP DO FUNDO A EDUCAÇÃO NÃO PODE ESPERAR NO SUDÃO DO SUL		SECÇÃO 3: RESULTADOS DO PROGRAMA SECÇÃO 5: ORÇAMENTO DO PROGRAMA			
Domínios e Requisitos dos RM da INEE e Estratégias do Manual da INEE sobre Género	Estratégias para a igualdade de acesso e ambientes de aprendizagem responsivos às questões de género				
	Sim	Parcialmente	De modo algum	Fundamentação/descrição:	
Acesso equitativo a nível de género				<p>NoNota para os dinamizadores/as: Esta estratégia também se alinha com o Manual da INEE sobre Género na secção sobre Estratégias para Políticas com Responsividade às Questões de Género e Apoio a Professores/as e outros Técnicos de Educação (recrutamento, currículo, etc.). O recrutamento de professores/as (particularmente de professoras) e a formação para professores/as sobre a responsividade às questões de género e as diretrizes de violência de género podem também ser considerados uma estratégia para aumentar o acesso equitativo de género à educação e reduzir as barreiras de género enfrentadas por meninas e meninos. Este exemplo poderia ser utilizado para discutir com os/as participantes como uma estratégia de uma proposta pode, por vezes, abranger vários domínios e requisitos dos RM da INEE.</p> <p>Inclui o recrutamento de professoras, com base na equidade de género, com pormenores sobre revisões dos critérios de qualificação e formação de professores/as (menção à sensibilidade às questões de género no que diz respeito à formação).</p> <p>A proposta poderia ser fortalecida explicando como a formação prévia e em serviço de professores/as para apoiar o recrutamento de professores/as refletirá especificamente a equidade de género e a sensibilidade às questões de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta secção poderia descrever como as questões específicas de acesso e proteção identificadas na secção de análise da situação e avaliação de necessidades, tais como casamento precoce, violência de género relacionada com a escola e violência de género em si, serão abordadas na formação proposta relacionada à proteção de professores/as e crianças. 	

<p>Proteção e bem-estar equitativo a nível de género</p>			<p>A proposta menciona educação inclusiva (incluindo educação antiestigma), sensibilidade às questões de género, o novo Código de Conduta, SMAPS (ensino informado sobre adversidades), proteção da criança, como identificar crianças com necessidades sociais e emocionais específicas e como facilitar um currículo ASE.</p> <p>Além disso, a proposta menciona que pelo menos 70% dos professores/as em 33 clusters têm acesso a apoio entre pares para promover o seu bem-estar e práticas de autocuidado, melhorar as competências pedagógicas e proporcionar um desenvolvimento contínuo.</p> <p>A proposta e o orçamento podem ser fortalecidos explicando brevemente como a sensibilidade às questões de género será avaliada e refletida na formação (como mencionado anteriormente na secção de acesso). Mais pormenores poderiam ser acrescentados sobre como questões específicas de acesso e proteção identificadas na secção de análise da situação e avaliação de necessidades, tais como o casamento precoce, violência de género em si e violência de género relacionada à escola, serão abordadas na formação proposta e intervenções de proteção.</p> <p>A proposta e o orçamento não mencionam como o código de conduta irá assegurar a responsabilidade às questões de género, nem se e como o código de conduta está vinculado a encaminhamentos equitativos de género e mecanismos de melhoria escolar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • É importante explicar se e como foi realizada a formação sobre como operacionalizar um código de conduta equitativo de género na educação local e escolar, bem como devem ser envolvidos os atores e as estruturas de proteção da criança. • Se tal formação for necessária e se for preciso desenvolver materiais de formação sobre estes tópicos, a proposta pode ser fortalecida, refletindo estas considerações na secção narrativa de resultados do programa e orçamento relacionado (p. ex., conhecimentos internos ou externos necessários para tais formações, revisão ou criação de material de formação, aluguer de local adicional para formações, etc.). <p>As intervenções relacionadas com a proteção da criança, tais como SMAPS e ensino informado sobre adversidades e ASE, bem como as iniciativas de bem-estar e autocuidado, poderiam ser fortalecidas, e deve-se pensar sobre a forma como irão considerar especificamente o género no seu conteúdo e abordagem.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A proposta poderia ser fortalecida explicando brevemente como estas intervenções planeadas irão considerar práticas equitativas de género, tais como adaptar materiais de formação e supervisão existentes ou criar novos materiais de proteção que reflitam as necessidades de SMAPS e ASE em termos de género, seja para os técnicos/as e demais envolvidos na educação seja para estudantes, meninas e meninos, de diferentes idades. • Estes planos também precisariam refletir especificamente no orçamento em termos de conhecimentos adicionais em matéria de desenvolvimento de conteúdos, impressão de materiais revis-tos ou facilitação de formação necessária.
<p>Instalações e serviços com equidade de género</p>			<p>Inclui incentivos para professores/as, tais como cuidados infantis para promover o recrutamento e a retenção de professoras. Não revisto, mas o dinamizador/a pode mencionar que as outras secções da proposta completa têm pormenores sobre latrinas segregadas por género e provisão de transporte seguro; contudo, o transporte seguro e a distribuição de materiais (como kits, etc.) poderiam ser fortalecidos mencionando como refletirão as considerações de equidade de género.</p>

CHAVE DE RESPOSTA DO GRUPO C:

SECÇÕES DA PROPOSTA PRP DO FUNDO A EDUCAÇÃO NÃO PODE ESPERAR NO SUDÃO DO SUL		SECÇÃO 3: RESULTADOS DO PROGRAMA SECÇÃO 5: ORÇAMENTO DO PROGRAMA		
Domínios e Requisitos dos RM da INEE e Estratégias do Manual da INEE sobre Género	Estratégias para políticas de educação responsiva às questões de género			
	Sim	Parcialmente	De modo algum	Fundamentação/descrição: <ul style="list-style-type: none"> • Se sim, como? • Se for “parcialmente”, o que poderia ser fortalecido? • Se for “de modo algum”, o que falta na proposta?
Formulação de leis e políticas equitativas em questões de género		✔		<p>O novo código de conduta é mencionado. Isto poderia ser fortalecido mencionando como reflete a equidade de género.</p> <p>A proposta poderia ser fortalecida</p> <ul style="list-style-type: none"> • ao pormenorizar como as intervenções propostas, tais como o recrutamento de professoras e proteção da criança (SMAPS, ASE e esforços de autocuidado), ligam-se a políticas e estruturas nacionais ou internacionais, e o grau em que estas refletem considerações de género; ou • se a implementação desta proposta pode ser um ponto de entrada para fortalecer as políticas existentes para abordar e refletir a equidade de género.
Planeamento e implementação equitativa em questões de género			✔	<p>A proposta poderia explicar se e como o recrutamento e formação de professores/as se alinham aos planos do sector da educação com responsividade às questões de género e as suas estratégias, assim como estão alinhados com os planos de ação plurianuais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se a proposta PRP do fundo A Educação Não Pode Esperar servir como um ponto de partida para melhorar o planeamento do setor educativo com responsabilidade às questões de género (tal como a abordagem direcionada ao recrutamento de professoras), isto poderia ser mencionado como um valor agregado desta abordagem. Isto poderia ser considerado no futuro Plano Setorial de Educação (PSE) para assegurar que seja sensível às questões de género. • As rubricas orçamentárias relacionadas – algumas das quais incluem considerações de género, tais como incentivos de cuidados infantis para professoras – poderiam servir como um exemplo do que isto irá custar no futuro, a fim de incluir estratégias direcionadas e custeadas para o recrutamento de professoras no PSE. <p>A proposta poderia ser fortalecida com o delineamento dos papéis e responsabilidades de parceiros de desenvolvimento e dos parceiros governamentais para implementar os planos de recrutamento de professores/as com responsividade às questões de género e as intervenções de proteção da criança com sensibilidade às questões de género (isto é, SMAPS, autocuidado, sensibilidade às questões de género, código de conduta, todos os quais devem refletir a equidade de género). Quem irá implementar, quem irá supervisionar? Como estes se refletirão nos mecanismos de prestação de contas governamental?</p>

<p>Financiamento com equidade de género para educação em situações de emergências</p>				<p>O orçamento pode ser fortalecido mostrando quais fontes governamentais e parcerias de desenvolvimento existentes podem ser alavancadas e quais serão abrangidas pelo fundo A Educação Não Pode Esperar. As rubricas orçamentais apenas refletem aquelas que o fundo A Educação Não Pode Esperar irá abranger; contudo, ter várias fontes de financiamento será importante para demonstrar a sustentabilidade das intervenções em termos de equidade de género. Se nenhuma outra fonte de financiamento para apoiar intervenções equitativas de género não estiver disponível, isto deve ser observado.</p>
--	--	--	--	--

COMO SELECIONAR OS DOCUMENTOS DO PAÍS PARA AVALIAÇÃO

Tarefa de pré-formação: O dinamizador/a pode necessitar de acesso a e/ou concordar com os decisores locais sobre quais documentos podem ser utilizados para a atividade.

Nota: Os grupos podem ter documentos iguais ou diferentes. Pode-se utilizar pelo menos dois tipos diferentes de documentos para diferentes grupos pequenos. Isto mostrará a aplicabilidade do *Manual da INEE sobre Género* ao longo das fases de conceção, planeamento, monitorização, implementação, etc. Por exemplo, um grupo poderia ter um manual curricular de AP, outro grupo poderia ter uma estrutura de resposta conjunta de agrupamento de países, outro grupo poderia ter um plano de educação de transição. Se os grupos estiverem a utilizar um documento maior, a cada grupo poderia ser atribuído um diferente domínio e estratégia dos RM da INEE, semelhante à atividade de avaliação do PRP do fundo A Educação Não Pode Esperar do Sudão do Sul.

Após selecionar o(s) documento(s), o dinamizador/a precisará dar prioridade às estratégias do *Manual da INEE sobre Género* que os/as participantes deverão “avaliar” com o documento. Dependendo do tipo e do tamanho do documento, nem todas as estratégias serão relevantes. O dinamizador/a deve escolher estratégias que sejam fortes, que possam ser fortalecidas ou que estejam completamente ausentes do documento. Criar “Chaves de resposta” preenchendo um modelo por documento de país utilizando os Materiais dos/as participantes, Folha de apoio 5 – Modelo para a Avaliação de documentos do país com o *Manual da INEE sobre Género*.

O dinamizador/a pode criar um exemplo a nível nacional de avaliação do documento do país com o *Manual da INEE sobre Género* em vez de utilizar o slide 13, do PRP do fundo A Educação Não Pode Esperar do Sudão do Sul, como uma demonstração.

Seleção de documentos nacionais específicos:

Recomendamos a utilização de um ou mais dos seguintes tipos de documentos (documentos breves ou trechos):

- Propostas da EeE
- Planos detalhados de implementação/ação da EeE
- Estruturas de resposta conjunta do grupo de países
- Estruturas de resultados de instituições ou programas EeE conjuntos
- Ferramentas de monitorização
- Intervenção da EeE e/ou currículos nacionais
- Códigos de conduta do professor/a; orientação ou manuais relacionados a AP, a ASE, violência de gênero relacionada à escola; ou documentos relacionados com relatórios de proteção da criança e mecanismos de encaminhamento para utilização nas escolas e nas respetivas imediações
- Documentos nacionais de planeamento e políticos, tais como planos de educação de transição e/ou planos sectoriais de educação

Os documentos específicos de cada país podem ser utilizados com as seguintes considerações:

- Tipo de documento
 - Existe um documento prioritário no qual os/as participantes estejam atualmente a trabalhar, tal como uma proposta ou um plano de implementação/plano de ação detalhado?
 - Existe um documento que será relevante para várias categorias de partes interessadas?
 - Especialmente para a **formação parcial**, existe um documento com o qual os/as participantes já estejam familiarizados, tal como propostas conjuntas, estruturas de resposta conjunta, planos de ação nacionais e/ou estruturas de resultados de uma proposta conjunta ou de um plano de ação?
- Tipo de formação
 - **Formação parcial:** Existe um documento mais curto que possa ser utilizado, tal como a teoria da mudança de uma proposta e/ou a estrutura de resultados?
 - **Formação integral:** Se utilizar documentos diferentes para cada grupo, certifique-se de que cada documento tem aproximadamente o mesmo tamanho ou extensão. Se utilizar um documento mais longo, pode-se dividir o documento em secções e propor que cada grupo se concentre em uma secção diferente.

Conhecimento, atitudes e práticas dos/as participantes em relação à EeE que seja equitativa em termos de género

- Para grupos de participantes com experiência na conceção e implementação de programação equitativa de género, considerar a utilização de documentos mais complexos ou múltiplos.
- Para grupos de participantes para os quais esta é uma formação inicial de género e EeE, um documento mais simples poderia ser selecionado para que tenham mais tempo para digeri-lo e revisá-lo em pequenos grupos, bem como para discutir um conjunto de reflexões em plenário entre os grupos.



**Rede Interinstitucional
para a Educação em
Situações de Emergência**