

# **Save the Children Sponsorship Programs Gender Equality Assessment Tool**

**April 2019**



## Acronyms

CO	Country Office
DIP	Detailed Implementation Plan
HR	Human Resources
MEAL	Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning
SAP	Sponsorship Annual Plan
SAR	Sponsorship Annual Report
SC	Save the Children
VIAP	Vision for Impact Area Presence

This tool was developed by the Sponsorship Gender Working Group (2018):  
Andy Gleason, Brad Kerner, Cassandra Scarpino, Cathy Kennedy, Jackie Haver, Jackie Munoz

Input which helped improve our tool was received by:  
Laurel MacLaren, Lori Rolleri (add as we receive feedback)

## Definiciones Clave

**Igualdad de género** se refiere a la ausencia de discriminación basada en el sexo. Para Save the Children, la igualdad de género ocurre cuando un sexo no se privilegia o prioriza rutinariamente sobre el otro, y todas las personas son reconocidas, respetadas y valoradas por sus capacidades y potencial como personas individuales y miembros/os de la sociedad. Además, la igualdad de género es cuando niñas, niños, mujeres y hombres tienen los mismos derechos, obligaciones y oportunidades para:

- Mantener una buena salud.
- Vivir en un ambiente seguro y no violento.
- Acceder y participar en la escuela y otras instituciones educativas.
- Trabajar y mantener un medio de vida.
- Participar en el cuidado del hogar y la familia.
- Participar activamente en la vida pública y política.

**Equidad de Género** es el proceso de ser justos con las niñas, los niños, las mujeres y los hombres. Para garantizar la equidad, debemos generar estrategias y medidas que permitan compensar la discriminación contra las niñas y las mujeres que evitan que niñas, niños, mujeres y hombres vivan en igualdad. La equidad es un medio para alcanzar la igualdad. Por ejemplo, una cuota para aumentar el número de niñas en una organización de estudiantes es una medida de actividades de equidad de género destinada a compensar la discriminación que da como resultado oportunidades limitadas para las niñas participen en las esferas de toma de decisiones.

**Las normas de género** son principios y reglas sociales que gobiernan el comportamiento de niñas, niños, mujeres y hombres en la sociedad y que restringen su identidad de género para alinearla a lo que se considera un rol de género apropiado en ese momento. Al igual que con los roles de género, las normas de género no son estáticas ni universales y cambian con el tiempo

## Introducción

### Propósito de esta herramienta

El propósito de la Herramienta de Evaluación de Equidad de Género (GEAT, por sus siglas en inglés) de Save the Children es apoyar al personal de patrocinio en el examen y la resolución estratégica de las desigualdades de género en todos los aspectos de la programación de patrocinio. A través de este proceso de evaluación, el personal de patrocinio comprenderá mejor si el programa en general contribuye a la integración de la igualdad de género y de qué manera lo hará, e ideará los próximos pasos para trabajar hacia un enfoque general de transformación de género para el programa

La Política de igualdad de género de Save the Children se compromete a que todos nuestros programas sean al menos sensibles al género y transformadores de género siempre que sea posible.

### Género Transformativo

La programación transformadora de género incluye intervenciones que promueven la equidad de género, mientras se trabaja con las partes interesadas clave para identificar, abordar y transformar positivamente las causas fundamentales de la desigualdad de género para mujeres y hombres, niñas y niños.

### Género Sensible

Las intervenciones aseguran que las diferentes necesidades, habilidades y oportunidades de niñas, niños, mujeres y hombres sean identificados, considerados y tomados en cuenta.

Información adicional sobre programación transformadora de género: **Anexo A** y [Save the Children's Gender Equality Program Guidance & Toolkit](#).

## ¿Cómo está organizada la herramienta?

La herramienta GEAT incluye 4 cuestionarios y un formato para Plan de Acción. Cada cuestionario incluye subcategorías que evalúan la programación de patrocinio.

### **CUESTIONARIO 1: Programas**

SUBCATEGORÍA: Visión sobre la presencia en el área de impacto

SUBCATEGORÍA: Análisis Situacional

SUBCATEGORÍA: Planes para las fases: construcción de programas + Implementación de Calidad

SUBCATEGORÍA: Plan de implementación detallado en el último Plan anual de patrocinio

SUBCATEGORÍA: Implementación de las actividades actuales del programa.

### **CUESTIONARIO 2: MERA y reportes**

SUBCATEGORÍA: Plan de MERA

SUBCATEGORÍA: Línea de base y/o de medio término

SUBCATEGORÍA: Informe Anual de Patrocinio

### **CUESTIONARIO 3: Desarrollo de capacidades y recursos humanos**

SUBCATEGORÍA: Desarrollo de capacidades

SUBCATEGORÍA: Cultura y clima laboral

SUBCATEGORÍA: Contratación y gestión de personal

### **CUESTIONARIO 4: Operaciones de patrocinio y comunicaciones**

SUBCATEGORÍA: Inscripciones e Inelegibilidades

SUBCATEGORÍA: Actualización anual de la familia(AFU)

SUBCATEGORÍA: Correspondencia y materiales de marketing

SUBCATEGORÍA: Autoevaluaciones y plan de acción

Cada cuestionario usa una escala de 0 a 3 para evaluar las declaraciones proporcionadas en cada subcategoría y pide a las y los encuestados proporcionar una justificación para proporcionar esa autoevaluación.

La plantilla del Plan de Acción se utilizará para calendarizar los siguientes pasos y el personal clave responsable trabajar los puntos de acción de las brechas identificadas y priorizadas en relación a la equidad de género. Las conclusiones y recomendaciones prioritarias se insertarán en el Plan Maestro de Acción que la oficina –el programa tiene para Patrocinio.

La herramienta GEAT debe promover una discusión y reflexión en el equipo sobre los hallazgos identificados en la evaluación, identificar prioridades y planificar mejoras.

## ¿Quién es el usuario principal de esta herramienta?

Esta herramienta puede ser facilitada por un equipo líder de 2 a 4 personas. El equipo puede incluir una combinación de personas externas a su CO (como un asesor técnico o alguien del programa de patrocinio de otro país) e internas (Ej. alguien de PDQ o la/el gerente de patrocinio). Cuando sea posible, los miembros del equipo deben incluir una variedad de experiencia en operaciones (servicio a patrocinadores) y programas. Se prefiere alguien que tenga experiencia en equidad género e inclusión Social (GESI- Gender Equality Social Inclusion).

Dentro de cada categoría de la herramienta, se recomienda que 2-6 de las personas que trabajan directamente en ese tema participen en el equipo que completa el cuestionario. Este equipo debe incluir una variedad de hombres, mujeres y personas en diferentes posiciones: tomadores de decisión, personas que trabajan en implementación directa e indirecta.

## ¿Cómo uso la herramienta?

Antes de la evaluación GEAT:

1. Familiarícese con la [Política de Equidad Género de Save the Children](#).
2. Familiarícese con la terminología relacionada a género que se encuentran en el Anexo A: *Definiciones importantes*.
3. Revise el contenido de cada cuestionario y el formato de Plan de Acción antes de comenzar para que pueda hacer una evaluación adecuada.

Durante el proceso de GEAT en el país:

4. En cada país, las y los miembros del equipo líder facilitarán las discusiones con las partes interesadas clave para completar los 4 cuestionarios.
5. Una vez que se completan todas las clasificaciones, discuta los hallazgos con el equipo de patrocinio para acordar qué áreas más prioritarias para su mejora.
6. Use el formato de Plan de Acción para resumir el plan de Mejora para la Equidad de Género para patrocinio. La/el Gerente de Patrocinio debe incorporar estas acciones en el Plan de Acción general de patrocinio y luego en el Plan Anual de Patrocinio de los años siguientes (Plan de Implementación Detallado)

## Suggested Process

### Questionarios

- Equipo GEAT: Miembros del equipo CO -GEAT dirige la difusión de los 4 cuestionarios (Programas, MERA, Operaciones y RR. HH.) Asegura que las sesiones grupales se realizan de manera que se involucre a las y los miembros del equipo para obtener respuestas representativas para c/ cuestionario;
- Brinda el apoyo necesario a los equipos de la OP (facilita sesiones, explica las preguntas de la herramienta, etc.) con el soporte remoto del equipo de GEAT según corresponda.
- Equipo de Patrocinio- CO: Se reúne con los diferentes equipos y discute con el equipo de GEAT el mejor enfoque para completar cuestionarios para el contexto y el tema dados.

### Confirmando Puntajes

- Equipo GEAT: Revisa y discute los resultados del cuestionario; Evalúa la necesidad de debates de seguimiento y entrevistas.
- Los miembros del equipo GEAT también tienen una reunión con personal clave de cada categoría GEAT para revisar los resultados preliminares y crear con ello un espacio seguro para que los equipos aprendan entre sí y se genere conciencia sobre las necesidades en torno a equidad de género en cada sector. Esta será una oportunidad para intercambiar ideas e identificar posibles colaboraciones.
- 

### Action Plan (AP)

- Equipo de patrocinio. Este equipo recibirá un cuestionario y el formato de planificación para que capturen las recomendaciones iniciales y las áreas priorizadas para la mejora.
- Equipo GEAT: Apoya a los equipos en lo que necesiten para la aplicación de los cuestionarios y para avanzar con el plan de acción. Discuten los problemas prioritarios identificados y la viabilidad de los hallazgos / recomendaciones en el plan de acción. La OP finalizará el plan de acción luego de la visita del equipo GEAT. El borrador final se envía al equipo de GEAT dentro de los 15 días hábiles de la visita y compartirse con CO SMT para su revisión.

## How to Rate and Score each Section:

Cada cuestionario (Programas, COMIDAS e Informes, Recursos Humanos y Desarrollo de Capacidades, y Operaciones y Comunicaciones de Patrocinio) utiliza una escala de 0 a 3 para estar de acuerdo con las declaraciones proporcionadas en cada subcategoría y le pide al encuestado que proporcione una justificación de por qué lo hicieron -clasificación. Sigue estas instrucciones:

I. Para cada pregunta, proporcione una calificación de 0-3.

Use the following scale to rate each of the statements below.



También incluirá comentarios escritos para justificar su calificación y ayudar a informar las decisiones sobre la planificación de la acción.

#	Questions	Rating	Explain WHY you chose your rating
<b>Vision for Impact Area Presence</b>			
1	Does the VIAP include a description of gender/other disparities in both the context and impact area sections, referencing and utilizing secondary data?	1	The VIAP has one sentence that references a UNICEF report on girls' and boys' access to schooling.

1. Luego de calificar, sume los puntajes e ingréselos en la sección correspondiente.

7	Does our community mobilization include a gender equality approach?	1	We have equal number of male and female community mobilizers.
8	Is gender equality and social inclusion mainstreamed in trainings (for program staff as well as in training of trainers/training of frontline workers/facilitators) in all sponsorship programs?	0	There is no gender or social inclusion taking place in trainings for sponsorship staff, partner staff or volunteers.
<b>Total Rating</b>		25	

2. Luego de completar los cuatro cuestionarios, complete la sección final de puntajes

### Tallying the Score:

You have now rated all questionnaires of the Sponsorship Gender Equality Assessment Tool. Write down the score from each questionnaire in the table below.

Section	Programs	MEAL and Reporting	Capacity Building and Human Resources	Sponsorship Operations and Communications	Total Rating for the Four Sections
<b>Score Attributed</b>	50	24	40	39	153
<b>Total Possible Score</b>	78	39	60	63	240
<b>Percentage Score</b> (Score Attributed/Total Possible Score X 100)	64%	62%	67%	62%	64%

## ¡Necesita apoyo?

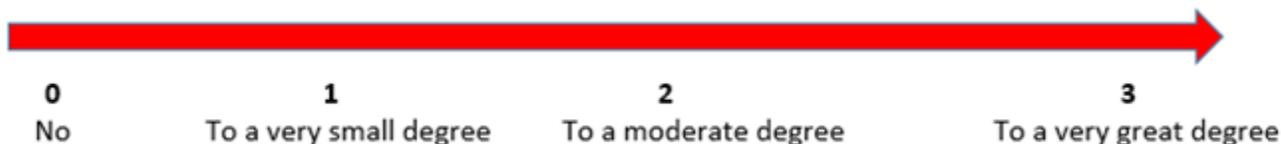
Información sobre el enfoque de equidad de género de SC, visite [One Net](#). Algunos recursos;

- [Save the Children Gender Equality Policy](#).
- [Save the Children's Gender Equality Program Guidance & Toolkit](#)
- [Gender Equality Marker y Gender Champion Toolkit](#)
- [Making Gender Equality a Reality: Practical Actions for our Programmes](#)

NOTA: La capacitación "Campeones del Género" es un proceso interactivo y experiencial. Conducir esta capacitación antes de la facilitación del GEAT puede ser muy beneficioso para los equipos de patrocinio. Más información [aquí](#). Soporte técnico para aplicar enfoque transformador de género: [sponprograms@savechildren.org](mailto:sponprograms@savechildren.org)

## CUESTIONARIO I: Programas

Use the following scale to rate each of the statements below.



**Instrucciones:** Coloque su calificación para cada pregunta según lo escala arriba y añada una explicación para la calificación que colocó. Calcule los puntajes del cuestionario sumando sus calificaciones e ingrese en la fila “Puntaje total” en la parte inferior del cuestionario. Al final, transfiera todos los puntajes de su cuestionario a la tabla de resumen y calcule el porcentaje promedio

#	Preguntas	Puntaje	Justificación para la calificación otorgada
<b>Vision for Impact Area Presence</b>			
1	¿El VIAP incluye una descripción de las disparidades de género / otras en las secciones del contexto y del área de impacto, haciendo referencia y utilizando datos secundarios?		
2	¿El VIAP identifica socios clave como los ministerios gubernamentales a cargo de cuestiones de género y de inclusión social y / u organizaciones que trabajan por la igualdad de género en la comunidad?		
3	¿El VIAP incluye una descripción de los objetivos estratégicos que incluyen explícitamente cómo la igualdad de género y la inclusión social contribuirán a lograr los resultados de los programas básicos / no básicos para los más desfavorecidos?		
<b>Situation Analysis</b>			
4	¿El SitAn fue conducido por un equipo que incluye enumeradores masculinos y femeninos, y grupos marginados representados en la comunidad?		
5	¿Se capacitó a los enumeradores de SitAn en igualdad de género (abordando los prejuicios personales y cómo pueden afectar el resultado general de la evaluación)?		
6	¿El SitAn incluye preguntas que apuntan a identificar normas de género no equitativas?		
7	¿El SitAn incluye preguntas que identifican cómo el sexo, la edad, la discapacidad y el origen étnico, otras identidades pueden afectar el acceso y la experiencia (calidad) de los beneficiarios en los programas básicos / no básicos?		
8	¿El SitAn identifica políticas y brechas en las políticas relacionadas con la igualdad de género?		

9	¿El informe SitAn incluye una sección sobre aprendizajes / hallazgos de género relacionados con el sexo, la edad, la discapacidad, el origen étnico y otras identidades?		
10	¿SitAn describe la organización del gobierno y / o de la sociedad civil que puede ayudar a promover la igualdad de género?		
11	Does the SitAn help identify areas that can be included in the program design to address gender inequality?		
<b>Long-term logframes for Building up Programs or Quality Implementation</b>			
12	¿La narrativa reconoce que las niñas, los niños, los hombres y las mujeres de diferentes edades, habilidades, etnias y otras identidades pueden necesitar diferentes tipos de estrategias de programa?		
13	¿La narrativa y el marco lógico incluyen un plan de mitigación para cualquier riesgo que pueda surgir de la programación que aborde las normas de género no equitativas (es decir, no hacer daño)?		
14	¿El Marco lógico y / o la narrativa describen cómo los resultados secundarios funcionarán para transformar las normas de género inequitativas?		
15	¿La narración describe una estrategia clara para abordar cómo los niños, padres / cuidadores, familiares, maestros, trabajadores de la salud, ancianos de la aldea y otros en la comunidad y la sociedad pueden ayudar a abordar las normas de género no equitativas?		
<b>Detailed Implementation Plan in the SAP</b>			
16	¿El DIP incluye actividades para garantizar que todas las niñas, niños, hombres y mujeres de diferentes edades, habilidades, etnias y otras identidades tengan acceso equitativo y participen en los servicios y recursos del programa?		
17	¿El DIP incluye actividades para mitigar las consecuencias no deseadas de las iniciativas de igualdad de género?		
18	¿Existe un presupuesto para la capacitación sobre igualdad de género, utilizando un enfoque transformador de género y / o cómo los prejuicios personales pueden afectar la capacidad del personal para utilizar un enfoque transformador de género para SC y sus socios? Si no es en el año pasado, en el año anterior?		
<b>Implementation</b>			
<b>Directions:</b> This section requires conversation among implementing program staff and review of specific program materials, including: training agendas and IEC materials developed by the programs, etc.			

<b>19</b>	¿Las actividades del programa de patrocinio tienen en cuenta las necesidades únicas de niñas, niños, hombres y mujeres de diferentes edades, habilidades, etnias y otras identidades?		
<b>20</b>	¿El contenido del material del programa refleja las necesidades únicas de niñas, niños, hombres y mujeres de diferentes edades, habilidades, etnias y otras identidades?		
<b>21</b>	¿Las imágenes en los materiales del programa están libres de estereotipos de género y sociales?		
<b>22</b>	¿Los programas de patrocinio incluyen intervenciones que aborden las normas de género no equitativas?		
<b>23</b>	¿Las actividades del programa se están ajustando por tiempo, ubicación y nivel de comprensión para garantizar la participación de todas las niñas, niños, hombres y mujeres de diferentes edades, habilidades, etnias y otras identidades?		
<b>24</b>	¿Se proporciona información GESI de las revisiones y el monitoreo de campo para actualizar el DIP?		
<b>25</b>	¿Nuestra movilización comunitaria incluye un enfoque de igualdad de género?		
<b>26</b>	¿Se integran la igualdad de género y la inclusión social en las capacitaciones (para el personal del programa, así como en la capacitación de capacitadores / capacitación de trabajadores / facilitadores de primera línea) en todos los programas de patrocinio?		
<b>Total Score</b>			

## CUESTIONARIO 2: MEAL and Reportes

Use the following scale to rate each of the statements below.



Instrucciones: Coloque su calificación para cada pregunta según lo escala arriba y añada una explicación para la calificación que colocó. Calcule los puntajes del cuestionario sumando sus calificaciones e ingrese en la fila “Puntaje total” en la parte inferior del cuestionario. Al final, transfiera todos los puntajes de su cuestionario a la tabla de resumen y calcule el porcentaje promedio

#	Preguntas	Puntaje	Justificación para la calificación otorgada
<b>2.1 MEAL plan</b>			
1	¿El Plan MEAL incluye la desagregación de datos por género / inclusión (por ejemplo, niños con diferentes habilidades, etnias, de las comunidades más marginadas, etc.)?		
2	¿El Plan MEAL incluye objetivos de monitoreo, indicadores e instrumentos / herramientas que apuntan a recolectar datos (por género y perspectivas de inclusión) sobre participación y satisfacción del programa?		
3	¿El Plan MEAL incluye objetivos de monitoreo, indicadores e instrumentos / herramientas que apuntan a recopilar datos (por género y perspectivas de inclusión) sobre la calidad de los servicios / recursos / políticas destinadas a aumentar la equidad de género / actividades inclusivas?		
4	¿El Plan MEAL incluye herramientas de responsabilidad de los beneficiarios destinadas a recopilar comentarios de todas las niñas, niños, hombres y mujeres de diferentes edades, habilidades, etnias y otras identidades en el área de impacto sobre cómo los programas han servido a las necesidades de niños / hombres y niñas / mujeres, ¿cómo se pueden mejorar los programas y las consecuencias negativas no intencionadas de la programación?		
<b>2.2 Baseline and/or midterm evaluation report</b>			
5	¿La línea de base y / o la evaluación / línea final de medio término incluye preguntas sobre igualdad de género que se han probado previamente para evitar el riesgo de obtener datos inexactos?		
6	¿La línea de base y / o evaluación intermedia / línea final incluye datos desagregados por género?		

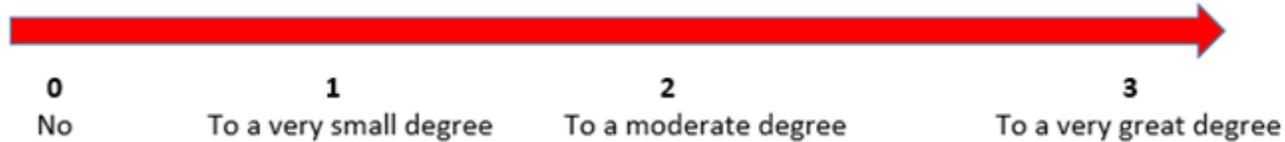
<b>7</b>	¿La línea de base y / o evaluación intermedia / línea final incluye objetivos de evaluación con el objetivo de cambiar las normas de género no equitativas y el cambio en los resultados del programa?		
<b>8</b>	¿La línea de base y / o la evaluación de mitad de período / la línea final fue realizada por un equipo que incluye enumeradores masculinos y femeninos?		
<b>9</b>	¿La línea de base y / o evaluación intermedia / línea final utiliza enumeradores capacitados en igualdad de género (abordando los prejuicios personales y cómo pueden afectar el resultado general de la evaluación)?		
<b>10</b>	¿La línea de base y / o evaluación intermedia / línea final incluye un análisis de cómo las normas de género pueden haber afectado los éxitos, desafíos, problemas, riesgos y oportunidades del programa?		
<b>2.4 Sponsorship Annual Report</b>			
<b>11</b>	¿El SAR informa sobre las principales normas de género que contribuyen a las disparidades de género en el área de impacto y cómo el proyecto las abordó durante el año?		
<b>12</b>	¿El SAR desagrega los resultados por sexo, edad, capacidad, etnia, etc.?		
<b>13</b>	¿El SAR informa sobre éxitos, desafíos, problemas y oportunidades relacionados con el aumento de la igualdad de género y el trabajo con todas las niñas, niños, hombres y mujeres de diferentes edades, habilidades, etnias y otras identidades?		
<b>Total Score</b>			



<b>10</b>	¿El liderazgo de patrocinio y el liderazgo del área de impacto alientan la implementación de una política para solicitar activamente comentarios del personal sobre la discriminación o el acoso por motivos de género que enfrentan en el lugar de trabajo, con el objetivo de comprender y abordar las normas de género perjudiciales asociadas con esas experiencias?		
<b>11</b>	¿El liderazgo de patrocinio y el liderazgo del área de impacto alientan la implementación de una política y un protocolo para proteger al personal de represalias luego de informar sobre acoso o discriminación de género?		
<b>Staffing</b>			
<b>12</b>	En la oficina de áreas de impacto, ¿ha habido un aumento en la representación de mujeres e individuos de diferentes edades, habilidades, etnias y otras identidades en todas las posiciones? ¿Los puestos de patrocinio de la alta dirección solo han sido dominados por hombres en las últimas transiciones de puestos?		
<b>13</b>	¿Existe una representación igual del personal de patrocinio masculino y femenino en todos los niveles / puestos?		
<b>14</b>	¿Las organizaciones asociadas de patrocinio tienen la misma representación de trabajadores y trabajadoras?		
<b>15</b>	¿La estructura salarial de hombres y mujeres es igual dentro del patrocinio?		
<b>16</b>	¿Se exploran los principios y compromisos de género durante el proceso de la entrevista?		
<b>17</b>	¿Se identifican e incluyen los principios, compromisos y objetivos de género durante los objetivos de desempeño y revisión para el personal de patrocinio?		
<b>18</b>	¿Se incluyen los principios de género en las descripciones de trabajo para el personal de patrocinio?		
<b>19</b>	¿Los gerentes de contratación de patrocinio exigen de RR.		
<b>20</b>	¿Hay algún miembro del equipo PDQ que sea financiado a través del patrocinio que tenga experiencia en género y pueda llevar esa lente al patrocinio?		
<b>Total Score</b>			

## CUESTIONARIO 4: Operaciones de Patrocinio y Comunicaciones

Use the following scale to rate each of the statements below.



**Instructions:** Add your rating as per above for each question and an explanation for why you chose that rating. Calculate questionnaire scores by adding up your ratings and enter in the Total Score row at the bottom of the questionnaire. At the end, transfer all your questionnaire scores into the summary table and calculate the average percentage.

#	Preguntas	Puntaje	Justificación para la calificación otorgada
<b>Enrollments &amp; Ineligibilities</b>			
1	¿Se cumple la guía de P&P con respecto al manejo de las niñas inscritas que quedan embarazadas o casadas?		
2	¿Se comparten y explican los formularios de consentimiento de los padres y los formularios de inscripción a la madre y al padre o cuidador?		
3	¿La campaña de inscripción y los anuncios de verificación de elegibilidad utilizan un lenguaje que respete a las niñas / mujeres / niños y hombres?		
4	Durante las verificaciones de elegibilidad, ¿se desglosan los datos de elegibilidad por sexo, edad, habilidades, área de impacto y se analizan para ayudar a alimentar las operaciones y los programas?		
<b>Annual Family Update (AFU)</b>			
5	Durante la planificación temprana de AFU, ¿consulta el equipo a niños / hombres y niñas / mujeres juntos y / o por separado para discutir cuál es el mejor enfoque, ubicación y momento para la campaña de AFU (dentro de los 3 grupos disponibles)?		
6	¿Se recibe capacitación del personal / socios / voluntarios que realizan la AFU para identificar cómo las normas de género pueden desempeñar un papel durante la campaña de la AFU y cómo mejorar las técnicas de participación que involucran a niños / hombres y niñas / mujeres?		
7	¿El plan y las actividades de AFU consideran las necesidades únicas de niños, niñas y cuidadores?		

8	¿Las fotos tomadas durante AFU muestran a niñas y niños de manera respetuosa y neutral en cuanto al género?		
<b>Correspondence and Marketing Materials</b>			
9	¿Se les ha preguntado a los niños y niñas cómo les gustaría participar en la correspondencia?		
10	¿El proceso para recolectar correspondencia de niños está diseñado de manera que no refuerce las desigualdades de género? EX. Pidiendo a los niños que se queden después de la escuela para escribir cartas de correspondencia en una comunidad donde se espera que las niñas regresen a casa inmediatamente después de la escuela.		
11	¿El proceso de correspondencia incluye un protocolo para identificar y eliminar los estereotipos dañinos incluidos en la correspondencia?		
12	¿Se consideran las necesidades individuales del personal / socios / voluntarios para permitirles llevar a cabo tareas operativas de manera equitativa y segura?		
13	¿Los materiales de comunicación presentan información sobre el papel que juegan las normas de género en un área de impacto y cómo se abordan las normas de género en el diseño y la promoción del programa?		
14	¿Los materiales de comunicación presentan historias sobre niñas / mujeres y niños / hombres comprometidos y / o empoderados utilizando lenguaje y gráficos respetuosos?		
15	¿Los materiales de comunicación presentan historias equitativamente para niñas / mujeres y niños / hombres?		
<b>Self-Assessments and Action Plans</b>			
16	¿El equipo de operaciones y los implementadores de servicios patrocinadores han recibido capacitación en género en los últimos 3 años?		
17	¿Las autoevaluaciones y los planes de acción incluyen información sobre el papel que juegan las normas de género en el área de impacto y cómo / si las normas de género se abordan en el programa de patrocinio?		
18	¿Los resultados de las autoevaluaciones y los planes de acción incluyen hallazgos específicos de género que ayudan a informar las asociaciones y la planificación para el próximo año de programas / operaciones de patrocinio?		

<b>19</b>	¿Los resultados de las autoevaluaciones y los planes de acción se incorporan a los SAP para abordar las necesidades encontradas con respecto al presupuesto, los recursos y la LOE necesarios para cumplir con los objetivos de integración de género y el fortalecimiento de la capacidad del personal?		
<b>20</b>	Durante el proceso de SA, ¿hay oportunidades para examinar cómo los prejuicios personales sobre género, poder, violencia y desigualdad pueden obstaculizar las operaciones?		
<b>21</b>	¿Hay representación femenina y masculina en el equipo de CO de autoevaluación?		
<b>Total Score</b>			

## Contando la puntuación:

Ahora ha calificado todos los cuestionarios de la Herramienta de evaluación de igualdad de género de patrocinio. Escriba la puntuación de cada cuestionario en la tabla a continuación.

<b>Section</b>	<b>Programs</b>	<b>MEAL and Reporting</b>	<b>Capacity Building and Human Resources</b>	<b>Sponsorship Operations and Communications</b>	<b>Total Rating for the Four Sections</b>
Puntuación atribuida					
Puntaje total posible					
Porcentaje de puntaje (puntaje atribuido / puntaje total posible X 100)					

*Example Completed Table:*

<b>Section</b>	<b>Programs</b>	<b>MEAL and Reporting</b>	<b>Capacity Building and Human Resources</b>	<b>Sponsorship Operations and Communications</b>	<b>Total Rating for the Four Sections</b>
Puntuación atribuida	50	24	40	39	153
Puntaje total posible	78	39	60	63	240
Porcentaje de puntaje (puntaje atribuido / puntaje total posible X 100)	64%	62%	67%	62%	64%

## Gender Equality Improvement Plan

<b>CATEGORY:</b>				
<b>Prioritized Finding</b>	<b>Action Steps</b>	<b>Resources Needed</b>	<b>Person Accountable</b>	<b>Start Date / End Date</b>
<b>CATEGORY:</b>				
<b>Prioritized Finding</b>	<b>Action Steps</b>	<b>Resources Needed</b>	<b>Person Accountable</b>	<b>Start Date / End Date</b>

**CATEGORY:**

Hallazgos Priorizados	Puntos de acción	Recursos	Responsable	Fecha de Inicia/ Fecha de finalización

**CATEGORY:**

Prioritized Finding	Action Steps	Resources Needed	Person Accountable	Start Date / End Date

## Annex A

### Important Definitions<sup>1</sup>

#### Gender

Gender refers to the *socially constructed* roles, behaviors, activities, and attributes that a given society considers appropriate for girls, boys, women, and men. These roles, behaviors, and attributes are learned and reinforced through a socialization process beginning early in life and continuing throughout the life cycle.

For more gender-related definitions, see: [Save the Children's Gender Equality Program Guidance & Toolkit](#).

Individual attitudes and social norms about gender are important determinants of a child's health, developmental, and academic outcomes. For example, boys who are taught that manhood is defined by taking risks, having sex, and showing aggression are at increased risk for accidents, sexually transmitted infection and unintended pregnancy, and injuries. Girls who are taught that women should obey their husbands, avoid conflict, and limit their work to household duties, are at increased risk for gender-based violence, low self-esteem, and financial dependence.

#### Sex

Sex refers to the *biological and physiological characteristics* that identify a person as male or female. An example of a sex trait is the fact that many females can give birth and breastfeed.

#### Gender Programming Continuum

In 2000, the International Center of Research on Women, presented a continuum of gender programming designed to help program developers, practitioners, and evaluators achieve greater program impact by addressing harmful, unhealthy and inequitable gender norms. The continuum describes four approaches that can be applied to program planning, development, implementation, and evaluation.

Insert graphic here.

#### Gender Exploitative

Gender exploitative interventions take advantage of rigid gender norms and existing power imbalances

---

<sup>1</sup> The definitions in **Annex A** were informed by:

- *Engendering Transformational Change*. Save the Children's Gender Equality Program Guidance & Tool Kit. (2014). Fairfield, CT: Save the Children.
- *Gender Equality Marker* (2017). London: Save the Children.
- *Practical Actions for Addressing Gender Inequalities in Programs*. (2018) London: Save the Children.
- Roller, L. (December 2013). *Research Facts and Findings: Understanding Gender and Gender Equality*. Ithaca, NY: ACT for Youth Center of Excellence, Cornell University.

to achieve program objectives, but at the same time negatively affect gender equality goals. Gender exploitative approaches and may lead to further exploitation of girls and women.

**Example:** A project designed to improve out-of-school children's access to education that deliberately reaches out exclusively to boys in a region where girls have restricted access to education.

**Explanation:** This project takes advantage of existing power imbalances to achieve its objectives. In many regions of the world, families value boys' education above girls' education, and so it may be easier to convince parents to send their sons to school and not their daughters. By focusing exclusively on boys, the project will achieve seemingly good results by increasing the number of children in the classroom. However, while the project succeeds in maintaining and increasing boys' access to education, it would have a negative impact on gender equality goals because girls would be left out, and the existing gaps between girls' and boys' access to education (which already discriminate against girls) would be further increased.

## Gender Unaware

Gender Unaware (also referred to as gender neutral or gender blind) interventions are designed without taking the specific needs of girls, boys, women, or men into consideration. They may inadvertently reinforce gender inequalities and miss opportunities in program design, implementation, and evaluation to enhance gender equality and achieve more impactful and sustainable project outcomes.

**Example:** A project to improve out of school children's access to education that uses the exact same approach to reach girls and boys.

**Explanation:** This project might succeed in improving girls' and boys' access to education, but it's likely that boys would be substantially overrepresented. Using the same approach to reach girls and boys does not take into account the imbalances between them, as girls' and boys' specific needs have not been considered or addressed. By ignoring different barriers girls and boys face (e.g., self-care during menstruation, safety in walking to school, parental attitude about education for boys and girls, etc.) in their access to education, the project would inadvertently reinforce gender inequalities, and would miss opportunities to achieve more impactful and sustainable project outcomes.

## Gender Sensitive

Gender sensitive interventions ensure the different needs, abilities, and opportunities of girls, boys, women, and men are identified, considered, and accounted for.

**Save the Children believes all our work should be gender sensitive as a minimum standard.**

**Example:** A project designed to improve out-of-school children's access to education that identifies different scheduling considerations for working girls and boys, and therefore plans for different teaching hours for girls and boys to accommodate their unique schedules and ensure accessibility.

**Explanation:** The project would likely reach a higher number of girls and boys by offering teaching hours that are adapted to their specific schedules. For example, some girls who are involved in domestic work would have a better chance to attend school. However, such a project would not address the root causes of the gender inequalities that prevent girls from attending school in the first place, and may reinforce girls' stereotypical and limited roles within the family and community.

## Gender Transformative

Gender transformative interventions utilize a gender sensitive approach and promote gender equality, while working with key stakeholders to identify, address, and positively transform the root causes of gender inequality for women and men, girls, and boys.

Gender transformative interventions aim to accomplish three tasks: 1) raise awareness about harmful, unhealthy and inequitable gender norms, 2) question the costs of adhering to these norms, and 3) replace harmful, unhealthy, inequitable gender norms with healthy and equitable ones. Gender transformative programs often take an ecological approach – that is, they aim to change multiple forces of a person’s environment (e.g., schools, workplaces, families, health centers, media, government, etc.) that may be perpetuating harmful gender norms. Gender transformative programs also often take a “gender synchronized approach.” Gender synchronization recognizes that gender is a relational concept; that is, it is difficult to change male gender norms without also changing female gender norms and vice versa.

**Example:** A project on improving out-of-school children’s access to education that offers different teaching hours to accommodate the unique schedules of working girls and boys, and also engages the community about gender equality and the importance and equal value of both girls’ and boys’ education.

**Explanation:** In addition to identifying, considering, and accounting for the needs, abilities, and opportunities of girls and boys (gender sensitive), this project would work to address and transform root causes of gender inequality that prevent girls from accessing education through working with the community to build understanding of the equal value of girls in general and the importance of girls’ education.

## Gender Discrimination

Gender discrimination is exclusion or restriction, made on the basis of gender, which creates barriers for girls, boys, women, and/or men in recognizing, enjoying, or exercising their full and equal human rights.

## Gender Equality

Gender equality refers to the absence of discrimination on the basis of sex. For Save the Children, gender equality is when one sex is not routinely privileged or prioritized over the other, and all people are recognized, respected, and valued for their capacities and potential as individuals and members of society. Further, gender equality is when girls, boys, women, and men have equal rights, obligations and opportunities to:

- Maintain good health
- Live in safe, non-violent environment<sup>[SEP]</sup>
- Access and participate in school and other educational institutions
- Work and maintain a livelihood
- Participate in the care of home and dependent family members<sup>[SEP]</sup>
- Take active part in public and political life<sup>[SEP]</sup>

## Gender Equity

Gender equity is the process of being fair to girls, boys, women, and men. To ensure fairness, strategies and measures must be available to compensate for discrimination against girls and women that prevent girls, boys, women, and men from otherwise living equally. Equity is a means to reaching equality. For example, a quota to increase the number of girls in a students’ organization is a gender equity activities measure aimed at compensating for discrimination which results in girls’ restricted opportunities for participation in decision-making spheres.