Groupe de travail sur le genre et la sécurité alimentaire et nutrition[[1]](#footnote-2)

Ces compétences de base peuvent être utilisées avec [l'outil d'auto-évaluation TOPS](https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/French%20TOPS%20Self%20Assessment%20Tool%202018_0.xlsx) pour adapter la boîte à outils d'auto-évaluation TOPS à vos besoins.

**Compétences essentielles pour le personnel spécialisé sur le genre**

Le personnel chargé de l’intégration du genre dans un programme de développement axé sur la sécurité alimentaire peut être connu sous le nom de conseillers, spécialistes, gestionnaires ou encore par d'autres titres. Ils sont généralement basés situés dans le pays où les programmes sont mis en œuvre et fournissent des conseils et des appuis techniques à d'autres responsables techniques et aux responsables de la conception et / ou la modification des activités afin d’intégrer le genre. Ils aident également à surveiller les activités et les résultats, tout en accordant une attention particulière aux impacts négatifs non intentionnels sur les différents groupes sociaux (hommes-femmes, enfants etc.). Les leaders genre tiennent compte des considérations contextuellement pertinentes, telles que les conditions socioéconomiques, la religion / la foi / la spiritualité, la langue et les environnements physique, environnemental, politique et culturel.

Les domains de compétences de base du personnel spécialisé sur le genre:

1. Concepts de genre
2. Analyse comparative entre les sexes, études thématiques, recherche formative
3. Formation sur le genre
4. Mise en œuvre des stratégies et activités de genre
5. S & E et écriture de rapports

# Concepts de genre

## Une compréhension démontrée de l'égalité et de l'équité entre les sexes, de l'intégration du genre, de l'engagement des personnes clés en tant qu'agents de changement et de l'autonomisation des femmes.

## Familiarité avec les principaux documents stratégiques de l'USAID, y compris la Politique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes 2012, l'ADS 205 et la Stratégie pour l'aide alimentaire et la sécurité alimentaire de 2016-2025.

## Compréhension de ce qui suit dans le contexte programmatique:

### Lois, politiques, règlements et pratiques institutionnelles (par exemple, abus, discrimination, la terre et les droits de propriété).

### Normes et croyances culturelles

### Répartition des rôles, responsabilités et utilisation du temps par le genre

### Accès et contrôle des actifs et des ressources par les hommes et les femmes

### Modèles de pouvoir et de prise de décision

## Connaissance démontrée de l'intégration des sexes dans les domaines programmatiques clés, qui peuvent inclure la nutrition, la santé, l’EAH, les marchés, la chaine de valeur, les systèmes financiers, la gestion des ressources naturelles et des risques liés à l'environnement, les moyens de subsistance agricoles et non-agricoles et la protection sociale.

## Connaissance démontrée des stratégies d'intégration du genre en travaillant avec les individus, les ménages, les groupes et le gouvernement local.

# Analyse comparative entre les sexes, études thématiques, recherche formative

## Servir comme point de contact clé pour l'équipe de recherche qui effectue l'analyse formelle du genre pour informer la conception du programme. Le leader genre doit être impliqué dans les activités suivantes, mais son niveau d'engagement peut varier d'un projet à l'autre:

### Élaborer la portée du travail/les termes de référence pour les activités d'analyse de genre, y compris les principales questions de recherche sur le genre et la participation des parties prenantes.

### Connaissance et capacité de fournir des données secondaires pertinentes à l'équipe de recherche.

### Contribuer au développement d'outils de collecte de données qualitatifs et quantitatifs.

### Soutenir ou assister les activités de collecte de données, notamment la réalisation des entretiens, la facilitation des groupes de discussion ou la réalisation des enquêtes.

### Contribuer au développement des outils d'analyse et d'organisation de données permettant l’identification des inégalités entre les sexes (par exemple, des matrices qualitatives ventilées par sexe).

### Fournir une assistance pour l'interprétation des données.

### Examiner et fournir des commentaires et recommandations sur les ébauches des analyses ou de la recherche sur le genre.

### En coordination avec les équipes de S & E / MEAL et avec la haute direction du programme, intégrer les résultats en matière de genre dans la théorie de changement du projet.

### Déterminer quand des recherches et des analyses supplémentaires sur le genre sont nécessaires lorsque des lacunes sont identifiées.

# Formation sur le genre

## Concevoir et mener des formations sur le genre spécifiques au contexte et pertinentes aux composantes programmatiques.

## Travailler avec le personnel technique sectoriel et d'autres parties prenantes pour développer des formations formelles et des séances informelles avec une optique de genre en utilisant des ressources nouvelles ou existantes.

## Identifier et adapter au contexte local les ressources et les outils de genre existants pour appuyer l'intégration de l’aspect genre dans le cadre des activités programmatiques, en collaborant avec le personnel technique du secteur.

## Former le personnel à la diffusion de sujets spécifiques au genre, en mettant l'accent sur les problèmes délicats (par exemple, la violence basée sur le genre, le mariage des enfants), atténuant les effets négatifs involontaires résultant des formations, promouvoir des actions affirmatives adaptées au contexte du programme et à la zone où le programme sera mis en œuvre.

## Identifier et former des cadres du programme en tant que formateurs. Cela pourrait inclure d'autres membres du personnel qui travaille avec le genre ou des spécialistes / gestionnaires dans le cadre du programme, qui sont intéressés à devenir des formateurs sur l'intégration de l’aspect genre.

# Mise en œuvre des stratégies et activités de genre

## Conseiller et réviser les stratégies et les activités proposées au besoin et au cas échéant (démarrage du programme, après l'analyse sur le genre), y compris les implications budgétaires.

## S’engager activement à l'élaboration d'un plan d'action pour intégrer les recommandations de l'analyse de genre.

## Sur la base de commentaires formels et informels et au besoin, mettre à jour les stratégies liées aux objectifs clés en matière de genre.

## Coordonner avec le personnel clé du programme, y compris les gestionnaires et les spécialistes techniques, pour assurer la mise en œuvre des stratégies de genre et l'intégration du genre dans les activités du programme. Favoriser les relations internes et externes pour la coordination et la collaboration.

## Cela comprend, mais sans s'y limiter, les partenaires du programme et les organisations qui font un travail similaire, y compris les entités gouvernementales.

# S & E et écriture de rapports

## Soutenir activement la conception des outils de collecte de données de S & E qui sont en mesure d'informer les indicateurs de genre et de surveiller les impacts négatifs.

## Travailler en coordination avec l'équipe S & E / MEAL pour s'assurer que les résultats du guide d'analyse de genre permettent de recueillir des données annuelles et de routine.

## Interpréter les résultats et présenter aux collègues les constatations actuelles, les recommandations, les leçons apprises et les meilleures pratiques afin d'approfondir leurs connaissances au travers des communautés de pratique, des communautés en ligne, des webinaires, des présentations de conférences, des séances de formation et d'autres mécanismes de partage de connaissances.

## Appliquer les constatations en matière de genre au cours de la révision annuelle de la théorie du changement du programme et la modifier au besoin.

## Utiliser les constatations pour faire des recommandations sur comment modifier les activités du projet ou comment atténuer des impacts négatifs.

## Fournir une contribution aux rapports pour le bailleur au besoin, ce qui peut inclure des études de cas ou des exemples de succès ou de défis liés à l'intégration de l’aspect genre.

# Notes sur la mise en œuvre des programmes

Le genre est souvent présenté comme une question transversale dans le cadre des programmes de sécurité alimentaire pour le développement. La haute direction doit être responsable de ce qui se passe avant et pendant la mise en œuvre d'un programme en mettant l’accent sur la durabilité. La haute direction devrait faciliter les conditions pour que les femmes et les hommes puissent exercer leurs fonctions dans des conditions égales.

* Le personnel est responsabilisé pour son rôle dans la promotion des opportunités équitables en matière de genre et dans l'identification et la notification des stratégies et activités potentiellement nuisibles. Cette responsabilité doit être décrite dans les descriptions des postes et mesurée dans les évaluations annuelles de performance. ***L'engagement et la compréhension du personnel sur le bénéfice de la reconnaissance et de la réactivité aux besoins spécifiques en matière de genre est essentielle pour atteindre cette responsabilité partagée.***
* La balance en genre du personnel du projet devraient être déterminés selon la nécessité par rapport au ciblage des bénéficiaires de différents sexes. Le genre des agents du vulgarisateur, du bénévole ou du personnel sur le terrain peut être crucial pour atteindre les résultats du projet (p. Ex., La communication sur le changement de comportement de la santé et de la nutrition chez les hommes, Ou fournissant des biens, des services ou une formation aux femmes dans de nombreuses cultures musulmanes).
  + Considérer l'importance des compétences personnelles, telles que la communication et l’établissement de relations, ce qui ouvrira le bassin de candidats à plus de femmes et qui bénéficiera de nombreux postes, en particulier ceux qui sont basés sur le terrain.
  + Comprendre que les ratios peuvent être inégaux en raison de la disponibilité de personnes qualifiées. En raison de différents niveaux d'accès et de différentes méthodes d'apprentissage sur les opportunités ou le partage d'information, assurez-vous que les postes sont affichés où les hommes et les femmes y accèdent.
  + Le leadership du programme est également vivement encouragé à encadrer et à offrir des opportunités de renforcement des capacités aux personnes qui manifestent leur intérêt par poste généralement occupé par des membres du sexe opposé.
* Comprendre les politiques de genre d'un partenaire de mise en œuvre potentiel et être sûr d'expliquer les attentes en matière de genre dans la programmation et au niveau organisationnel. Les attentes en matière de qualifications du personnel, de formation et de suivi et d'évaluation des aspects liés au genre doivent être discutées avant d'accepter de s'associer et de s'exprimer dans des engagements formels.

Le programme d’appui à la performance technique et opérationnelle (TOPS) est le bureau de vivres pour la paix financé par l’agence américaine de développement international (USAID). Il est une initiative d’apprentissage, apportant des informations de la plus haute qualité, la connaissance, et des pratiques prometteuses de programme d’assistance alimentaire aux agences chargées de la mise en oeuvre et donateurs à travers le monde pour assurer que plus de communautés et ménages bénéficient des investissements du gouvernement des Etats – Unis pour combattre la faim dans le monde.

La série des compétences de base du programme TOPS est rendue possible grâce au soutien généreux du peuple américain à travers l’USAID. Les contenus sont la responsabilité du programme TOPS et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l’USAID ou du gouvernement des Etats – Unis.

C’est la version 2 des compétences de base pour le poste de Personnel spécialisé sur le genre, produite en septembre 2017.

The TOPS Program

899 North Capital Street NE, Suite 900

Washington, DC 20002

info@TheTOPSProgram.org



*La série des compétences de base a été élaborée par l’équipe du programme d’appui à la performance technique et opérationnelle (TOPS) avec des contributions significatives provenant de différents groupes de travail du réseau de la sécurité alimentaire et nutrition (FSN). Cette série a pour but de fournir aux recruteurs, chefs de projet, et équipes des programmes une définition des compétences minimum requises par les équipes techniques senior afin de pouvoir mener effectivement leurs responsabilités. Les titres de travail, fonctions officiels et exigences peuvent varier selon l’organisation et le programme.*

1. Il s'agit d'un document de travail à être examiné et à actualisé au besoin. Les contributeurs à l'édition d'août 2017 comprennent Tiruset Haile, Flor Idalia Muñoz López, Libertad Teresita Rodriguez López, Aissatou Abdoulaye, Carolyne Kamba, Vero Ramananjohany, Alinane Kamlongera, Wubit Shiferaw Managdie, Dudu Sikosana, Caroline Agalheir, Mariama *Maizama* and CRS Niger, and *Anaïs Vibranovski.* [↑](#footnote-ref-2)