**Red de Seguridad Alimentaria y Nutrición Grupo de Trabajo sobre Género**

Estas competencias fundamentales se pueden usar junto con [la herramienta genérica de autoevaluación](https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/Copy%20of%20Spanish%20TOPS%20Self%20Assessment%20Tool%202018.xlsx) para adaptar el conjunto de herramientas de autoevaluación del Programa TOPS a sus necesidades.

**Personal de Género[[1]](#footnote-2)**

El personal responsable del género en un programa de seguridad alimentaria para el desarrollo puede ser conocido como asesores, especialistas, gerentes o por otros títulos. Normalmente se encuentran en el país donde se implementan los programas y proporcionan orientación a otros directores técnicos y altos directivos sobre el diseño y / o la modificación de actividades para la integración de género. También ayudan a monitorear las actividades y los resultados, prestando especial atención a los impactos negativos no deseados para diferentes grupos sociales (hombres, mujeres, niños, etc). Las personales de género tienen en cuenta consideraciones contextualmente relevantes como las condiciones socioeconómicas, la religión / fe / espiritualidad, el lenguaje y los ambientes físicos, ambientales, políticos y culturales.

Las aptitudes esenciales que debe tener el personal de Género incluyen:

1. Conceptos de Género
2. Análisis de Género, Estudios Temáticos, Investigación Formativa Gender Training
3. Entrenamiento de Género
4. Implementación de Estrategias y Actividades de Género
5. Monitoreo & Evaluación (M&E) y Presentación de Informes

# Conceptos de Género

## Comprensión demostrada de la igualdad y equidad de género, integración de género, implicación de actores clave como agentes de cambio y empoderamiento de las mujeres.

## Familiaridad con los principales documentos de política de la USAID, incluyendo la Política de Igualdad de Género y Potenciación de la Mujer de 2012, ADS 205 y la Estrategia de Asistencia Alimentaria y Seguridad Alimentaria de Food For Peace 2016-2025.

## Comprensión de lo siguiente dentro del contexto del programa:

### Leyes, políticas, reglamentos y prácticas institucionales (por ejemplo, abuso, discriminación, derechos a la tierra).

### Normas y creencias culturales

### Distribución de roles, responsabilidades y uso del tiempo de género

### Acceso y control de los activos y recursos para las mujeres y los hombres

### Patrones de poder y toma de decisiones

## Conocimientos demostrados de la integración de género en las áreas programáticas clave de la programación de asistencia alimentaria, que pueden incluir nutrición, salud, WASH, mercados y sistemas financieros, manejo de recursos naturales y ambientales, medios de subsistencia fuera de la finca y protección social.

## Conocimientos demostrados de estrategias de integración de género al trabajar con individuos, hogares, grupos y municipalidades.

# Análisis de Género, Estudios Temáticos, Investigación Formativa

## Servir como punto de contacto clave para el equipo de investigación que lleva a cabo el análisis formal de género para informar el diseño del programa. El liderazgo de género debe estar involucrado en las siguientes actividades, pero su nivel de compromiso puede variar de un proyecto a otro:

### Desarrollar el alcance del trabajo para las actividades de análisis de género, incluyendo preguntas clave de investigación de género y la participación de las partes interesadas.

### Conocimiento y capacidad de proporcionar datos secundarios relevantes al equipo de investigación.

### Contribuir al desarrollo de herramientas cualitativas y cuantitativas de recopilación de datos.

### Apoyar o ayudar en las actividades de recopilación de datos, tales como la realización de entrevistas, la facilitación de discusiones de grupos focales o la realización de encuestas.

### Contribuir al desarrollo de herramientas de organización y análisis de datos que permitan identificar inequidades de género (por ejemplo, matrices cualitativas desagregadas por sexo).

### Proporcionar asistencia con la interpretación de los datos.

### Examinar y proporcionar retroalimentación sobre proyectos de copia del análisis de género.

### En coordinación con los equipos de M & E / MEAL y la alta dirección del programa, incorporar las conclusiones de género en la teoría del proyecto de cambio.

### Determinar cuándo se necesitan investigaciones y análisis de género adicionales a medida que se identifican las brechas.

# Entrenamiento de Género

## Diseñar e impartir capacitaciones sobre temas de género en contextos específicos para los componentes programáticos.

## Trabajar con personal técnico específico del sector y otras partes interesadas para desarrollar capacitaciones formales y sesiones informales con una perspectiva de género utilizando recursos nuevos o existentes.

## Identificar y adaptar al contexto local los recursos y herramientas de género existentes para apoyar la integración de género en el programa y actividades, colaborando con personal del sector técnico.

## Capacitar al personal en la entrega de temas específicos de género, con especial énfasis en abordar temas delicados (por ejemplo, violencia basada en género, matrimonio de niños), mitigando los impactos negativos no intencionados resultantes de las capacitaciones, promoviendo las acciones afirmativas ajustadas al contexto del programa y del área donde se implementará el programa.

## Identificar y capacitar a un grupo de personal para que sirva de instructores. Esto podría incluir otro personal de género o especialistas / gerentes dentro del programa interesados ​​en convertirse en un capacitador en la integración de género.

# Implementación de Estrategias y Actividades de Género

## Asesorar y revisar las estrategias y actividades propuestas según sea necesario y cuando sea necesario (puesta en marcha del programa, después del análisis de género), incluidas las consecuencias presupuestarias.

## Participar activamente en el desarrollo de un plan de acción para incorporar las recomendaciones del análisis de género.

## Sobre la base de retroalimentación formal e informal, actualizar estrategias para abordar las principales metas de género, según sea necesario.

## Coordinar con el personal clave del programa, incluidos los administradores y especialistas técnicos, para garantizar la aplicación de las estrategias de género y la integración de las cuestiones de género en las actividades del programa.

## Fomentar las relaciones internas y externas para la coordinación y colaboración. Esto incluye, pero no se limita a, los socios del programa y las organizaciones que hacen un trabajo similar, incluyendo entidades gubernamentales.

# Monitoreo & Evaluación (M&E) y Presentación de Informes

## Apoyar activamente el diseño de herramientas de recolección de datos de SyE que puedan informar indicadores de género y monitorear impactos negativos.

## Coordinar con el equipo de M & E / MEAL para asegurar que los resultados de la guía de análisis de género anual y la recopilación de datos de rutina.

## Interpretar los resultados y presentar los resultados, las recomendaciones, las lecciones aprendidas y las mejores prácticas a los colegas para seguir aprendiendo a través de comunidades de práctica, comunidades en línea, webinars, presentaciones de conferencias, sesiones de capacitación y otros mecanismos de intercambio de conocimientos.

## Durante la revisión anual de la teoría de los programas de cambio, aplicar los resultados de género y modificarlos según sea necesario.

## Utilice los resultados para hacer recomendaciones sobre cómo el proyecto puede modificar las actividades o mitigar los impactos negativos.

## Proporcionar aportaciones a los donantes, tal como se solicitó, que pueden incluir la presentación de estudios de casos o ejemplos de éxitos o desafíos de programas relacionados con la integración de género.

Notas sobre la Ejecución del Programa

El género se presenta a menudo como una cuestión transversal dentro de los programas de asistencia alimentaria para el desarrollo. La alta dirección debe ser responsable de asegurar que lo siguiente ocurre antes y durante la implementación de un programa, con un enfoque en la sostenibilidad. La alta dirección debe facilitar las condiciones para que mujeres y hombres puedan ejercer sus funciones en igualdad de condiciones.

* El personal es responsable por su rol en la promoción de oportunidades equitativas de género y en identificar y reportar estrategias y actividades potencialmente dañinas. Esta rendición de cuentas debe ser descrita en las descripciones de trabajo y medirse en evaluaciones anuales de desempeño. **La compra de personal con el beneficio de reconocer y reaccionar a las necesidades específicas de género es clave para lograr esta responsabilidad compartida.**
* El balance de género entre el personal l debe ser determinada por la necesidad de llegar a beneficiarios de diferentes sexos donde el género del extensionista, voluntario o personal de campo puede ser crucial para lograr los resultados del proyecto (por ejemplo, O proporcionar bienes, servicios o capacitación a las mujeres en muchas culturas musulmanas).
	+ Considerar la importancia de las habilidades blandas como la comunicación y la construcción de relaciones que abrirán el grupo de candidatos a más mujeres, así como beneficiarán a muchos puestos, especialmente aquellos que están basados ​​en el terreno.
	+ Entender que las proporciones pueden ser desiguales debido a la disponibilidad de personas calificadas. Debido a los diferentes niveles de acceso y los diferentes métodos de aprendizaje sobre las oportunidades o el intercambio de información, asegúrese de que las posiciones se colocan donde tanto hombres como mujeres accederán a ellos. El liderazgo del programa también es fuertemente alentado a mentorear y ofrecer oportunidades de fortalecimiento de la capacidad a aquellas personas que expresan interés en perseguir una posición usualmente llevada a cabo por un miembro del sexo opuesto.
* Entender las políticas de género de un posible socio de implementación y asegurarse de explicar las expectativas de género en la programación y en el nivel organizativo. Las expectativas de calificación del personal, capacitación, monitoreo y evaluación de género deben ser discutidas antes de acordar a la pareja y expresadas en compromisos formales.

El Programa de Apoyo Técnico y Operativo (TOPS) es una iniciativa de enseñanza financiada por la Oficina de Alimentos para la Paz de la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (USAID) que proporciona información, conocimientos y prácticas prometedoras en materia de programación para asistencia alimentaria a ejecutores de proyectos y donantes de todo el mundo para que más comunidades y grupos familiares se beneficien con las inversiones que realiza el Gobierno de los Estados Unidos para combatir el hambre en el mundo.

 La serie sobre las aptitudes esenciales para el programa TOPS se lleva a cabo gracias al apoyo generoso de los ciudadanos estadounidenses a través de USAID. Su contenido es responsabilidad de Save the Children y no refleja necesariamente los puntos de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

Esta es la versión 2 de las aptitudes esenciales para el puesto de Personal de Género, producido en Septiembre de 2017.

The TOPS Program

899 North Capital Street, NE, Suite 900

Washington, DC 20002

info@TheTOPSProgram.org

*La serie sobre aptitudes esenciales fue desarrollada por personal del Programa de Apoyo Técnico y Operativo (TOPS, Technical and Operational Performance Support) con contribuciones significativas de diversos grupos de trabajo de la Red de Seguridad Alimentaria y Nutrición (FSN, Food Security and Nutrition). La serie tiene la finalidad de ofrecer a los gerentes que contratan personal, a los gerentes de programas y al personal de los programas explicaciones sobre las destrezas y los conocimientos que debe tener el personal técnico superior para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Los nombres oficiales de los cargos, las funciones y los requisitos pueden variar de acuerdo a la organización y el programa.*

1. Este es un documento de trabajo que se revisará y actualizará según sea necesario. Los contribuyentes a la edición de agosto de 2017 incluyen 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)