



## Conseil économique et social

Distr. générale  
12 mai 2006  
Français  
Original: anglais

---

### Session de fond de 2006

Genève, 3-28 juillet 2006

Points 7 e) et 14 a) de l'ordre du jour provisoire\*

**Questions de coordination, questions relatives  
au programme et autres questions :  
intégration d'une perspective sexospécifique  
dans toutes les politiques et tous les programmes  
du système des Nations Unies**

**Questions sociales et questions relatives  
aux droits de l'homme : promotion de la femme**

### **Suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et état d'avancement de l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing ainsi que des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale**

#### **Rapport du Secrétaire général**

#### *Résumé*

Le présent rapport a été établi en application de la résolution 2005/31 du Conseil économique et social et de la résolution 60/140 de l'Assemblée générale. Il donne un aperçu des efforts de sensibilisation au problème du sexisme menés par les organismes des Nations Unies dans le domaine. Il souligne l'importance de la formation pour renforcer les capacités de prise en compte intégrée de l'égalité des sexes et identifie certains éléments essentiels pour assurer une formation bien conçue et efficace, tels que le contexte institutionnel, les structures d'appui, ainsi que le contrôle et l'évaluation systématiques des mécanismes de formation et de suivi. Le rapport cite également des exemples de programmes de formation offerts par les organismes des Nations Unies au niveau national et formule des recommandations à l'intention du Conseil pour examen.

---

\* E/2006/100.



## Table des matières

|   | <i>Paragraphes</i> | <i>Page</i> |
|---|--------------------|-------------|
| I. Introduction . . . . .   | 1–4                | 3           |
| II. Mandats de la formation antisexiste . . . . .   | 5–9                | 3           |
| III. Aperçu des approches suivies . . . . .   | 10–28              | 5           |
| IV. Exemples d'activités de formation assurées par les Nations Unies . . . . .                                    | 29–49              | 9           |
| A. Formation antisexiste . . . . .  | 29–45              | 9           |
| B. Intégration de perspectives sexospécifiques dans les programmes réguliers<br>de formation périodique . . . . . | 46–49              | 14          |
| V. Appui à la formation sur le plan national . . . . .  | 50–65              | 15          |
| VI. Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes . . . . .                                     | 66–69              | 19          |
| VII. Conclusions et recommandations . . . . .   | 70–76              | 19          |

## I. Introduction

1. Dans sa résolution 60/140 du 16 décembre 2005, l'Assemblée générale priait le Secrétaire général de lui rendre compte chaque année, ainsi qu'à la Commission de la condition de la femme et au Conseil économique et social, au titre de la question intitulée « Promotion de la femme », du suivi et de l'état d'avancement de l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing ainsi que des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire, d'évaluer les progrès réalisés dans la prise en compte systématique de l'égalité des sexes, notamment en faisant état des réalisations marquantes, des enseignements tirés et des pratiques optimales, et de recommander de nouvelles mesures destinées à renforcer l'application des textes précités.

2. Dans sa résolution 2005/31 du 26 juillet 2005 sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies, le Conseil économique et social appelait toutes les entités du système des Nations Unies, y compris les institutions, les fonds et les programmes des Nations Unies, à intensifier leurs efforts pour remédier aux difficultés rencontrées dans l'intégration de perspectives sexospécifiques dans les politiques et les programmes. Le Conseil les appelait à veiller à ce que tout leur personnel soit constamment sensibilisé et formé aux questions d'égalité entre les sexes, notamment en intégrant une perspective sexospécifique dans tous les programmes de formation, ainsi qu'en évaluant les effets de la composante sexospécifique des programmes de formation existants pour améliorer leur efficacité, et à renforcer les capacités de leur personnel en matière d'analyse des sexospécificités et en demandant à leur personnel de procéder à une telle analyse lorsqu'il élabore aussi bien des politiques que des programmes.

3. Dans la même résolution, le Conseil priait le Secrétaire général de lui présenter, à sa session de fond de 2006, un rapport sur les progrès accomplis dans l'intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes des Nations Unies, l'accent étant mis sur les activités de formation.

4. Le présent rapport a été établi en application de ces résolutions et fait fond sur les renseignements fournis par les organismes des Nations Unies<sup>1</sup>. Il donne un aperçu des activités de formation antisexiste menées par le système des Nations Unies et de l'appui fourni en la matière au niveau national, non pas dans la perspective d'un examen approfondi mais simplement à titre indicatif. Il se termine par des recommandations soumises au Conseil pour examen.

## II. Mandats de la formation antisexiste

5. Pour promouvoir le souci de l'égalité des sexes et développer les compétences en la matière à l'échelle du système, le Conseil économique et social, dans ses conclusions concertées 1997/2, a demandé entre autres choses à tous les organismes des Nations Unies : i) de tenir compte, dans tous leurs programmes de formation, d'une démarche d'équité entre les sexes; ii) d'assurer la formation continue de tout leur personnel, y compris au plus haut niveau, à la problématique hommes-femmes; iii) de donner aux spécialistes des questions sexospécifiques une formation particulière pour renforcer leurs compétences; iv) de veiller à ce qu'ils puissent recourir aux services d'experts spécialisés; et v) de coordonner leurs efforts de

formation en évaluant à l'échelle du système l'impact de la formation à la problématique hommes-femmes. Le Conseil encourageait le Comité interinstitutions sur les femmes et l'égalité entre les sexes à élaborer une formule type pour le recensement et l'évaluation des résultats obtenus grâce à l'adoption d'une démarche d'équité entre les sexes dans tous les domaines de travail, notamment la formation et la création de capacités<sup>2</sup>. Le Conseil a réitéré cet appel dans ses résolutions 1998/26 du 28 juillet 1998 et 2004/4 du 7 juillet 2004.

6. Dans sa résolution 48/4 du 12 mars 2004, la Commission de la condition de la femme a invité tous les organismes des Nations Unies à améliorer les capacités permettant de procéder à une analyse des sexospécificités aux niveaux tant des politiques que des programmes et en faire meilleur usage; à intégrer les perspectives sexospécifiques dans tous les programmes de formation, évaluer l'impact de ces programmes et mettre au point des stratégies visant à améliorer leur efficacité, le cas échéant, notamment en consacrant des ressources à une formation spécifiquement adaptée aux besoins des participants et aux processus de suivi; et à renforcer la participation des hommes dans la promotion de l'application de l'intégration d'une perspective sexospécifique, notamment en tant que spécialistes, coordonnateurs et formateurs<sup>3</sup>.

7. Dans sa résolution 49/4 du 11 mars 2005, la Commission a fait également valoir que des statistiques, des indicateurs, des recherches sexospécifiques, des analyses par sexe et d'autres instruments, supports de formation et méthodologies étaient indispensables pour que cette intégration soit effective. Elle a demandé aux États membres de faire en sorte qu'une formation à la prise en compte des sexospécificités soit assurée et d'encourager les campagnes de sensibilisation et d'information, notamment une formation sur le thème de l'égalité des sexes, dans les organismes publics à tous les niveaux, le secteur public et l'appareil judiciaire pour faire mieux comprendre leur rôle et leurs responsabilités et pour faciliter la mise en œuvre. Dans la même résolution, elle engageait également la communauté internationale, y compris les organismes des Nations Unies et d'autres organisations régionales et sous-régionales, à appuyer les efforts visant à intégrer une démarche antisexiste au niveau national, notamment en facilitant l'échange d'informations sur les directives, les méthodologies et les meilleures pratiques et en faisant en sorte que ces informations soient disponibles y compris, entre autres, sous plusieurs formes, notamment sur le Web et sur support électronique<sup>4</sup>.

8. Dans le Document final du Sommet mondial de 2005, les chefs d'État et de gouvernement ont constaté que la généralisation d'une perspective antisexiste était un bon moyen de promouvoir l'égalité des sexes et se sont engagés à renforcer les capacités du système des Nations Unies dans ce domaine<sup>5</sup>.

9. Dans sa résolution 1325 (2000) sur les femmes, la paix et la sécurité, le Conseil de sécurité a reconnu qu'il importait de faire en sorte que tout le personnel des opérations de maintien de la paix reçoive une formation spécialisée au sujet de la protection, des besoins particuliers et des droits fondamentaux des femmes et des enfants dans les situations de conflit.

### III. Aperçu des approches suivies

10. La formation est l'un des moyens utilisés pour sensibiliser le personnel et accroître ses connaissances, son engagement et ses compétences. Elle ne peut toutefois pas éliminer à elle seule tous les obstacles à l'intégration effective d'une démarche antisexiste. Il y a des limites considérables à ce qu'on peut attendre d'un programme de formation ponctuel. La méthode qui consiste à organiser des ateliers de formation au coup par coup doit être remplacée par un processus plus continu d'amélioration des compétences de tous les professionnels, en accordant l'attention voulue aux programmes de travail propres aux différentes catégories de personnel. L'approche et la méthode utilisées sont cruciales pour le succès des activités de formation.

11. L'expérience montre que la formation en matière d'égalité des sexes doit être adaptée non seulement à chaque domaine et à ses particularités, mais également au type de travail des différents groupes de professionnels. Une fois que ceux-ci sont sensibilisés aux sexospécificités dans différents secteurs comme la santé, l'économie et l'agriculture, ils doivent également apprendre à tenir compte de ces questions dans leurs travaux d'analyse et de recherche, la collecte et l'utilisation de données statistiques, le dialogue sur l'action à mener, l'élaboration et l'exécution de projets, le suivi et l'évaluation, et la formation. Ils ont besoin d'une assistance pour comprendre en quoi l'égalité entre les sexes est une question à prendre en considération dans leur travail quotidien, et comment aborder concrètement cette question.

#### Nouvelles approches

12. De nombreux programmes de formation vont désormais au-delà du traditionnel transfert de connaissances et d'informations des experts aux participants, pour faire appel à des méthodes participatives, comme l'accompagnement personnalisé ou collectif, qui s'appuient sur les connaissances et l'expérience des participants.

13. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme et la Division de la promotion de la femme ont étroitement collaboré avec le Bureau de la gestion des ressources humaines au perfectionnement des compétences en vue de l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité des sexes. Cette formule, adoptée à titre expérimental par le Département des affaires économiques et sociales, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), repose sur le principe de l'apprentissage participatif des adultes et utilise un processus interactif faisant appel aux connaissances et à l'expérience des participants. Un manuel de l'animateur<sup>6</sup> qui fournit des outils de formation concrets tirés des programmes du Département des affaires économiques et sociales, de l'ONUDC et de la CESAP, notamment des études de cas et des exercices, a été élaboré pour assurer sa diffusion.

14. De nombreux programmes novateurs portent aujourd'hui sur l'élaboration d'un ensemble de mesures concrètes et mesurables que les participants peuvent s'engager à prendre après avoir suivi la formation, pour que celle-ci porte immédiatement ses fruits dans leur travail. Pour assurer la participation active du personnel au perfectionnement des compétences, le Département des affaires de désarmement, le Département des affaires politiques et le Bureau de la coordination des affaires

humanitaires ont ainsi organisé des programmes de formation interne qui tournaient autour de l'élaboration des politiques et des plans d'action départementaux. Au Bureau international du Travail (BIT), la formation des coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes a été l'occasion pour chaque stagiaire de formuler un plan d'action. Dans la formation à la prise en considération systématique de l'égalité des sexes offerte aux fonctionnaires du Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau (BANUGBIS), les participants ont envisagé comment chaque unité fonctionnelle pouvait tenir compte des différences entre les sexes dans leur travail.

15. La « Semaine d'apprentissage sur le thème de la réduction de la pauvreté et de la gestion économique (PREM) » et les « Journées d'apprentissage PREM » organisées par la Banque mondiale ont pour objectif d'améliorer les compétences des services de la Banque dans divers domaines liés à la réduction de la pauvreté, notamment la prise en compte des différences entre les sexes dans les examens des dépenses publiques et la mise en lumière des questions d'égalité entre les sexes dans la réforme du commerce. Au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), les membres des équipes multifonctionnelles fournissent aux fonctionnaires des conseils personnalisés sur la prise en compte systématique des inégalités entre les sexes.

16. Les organismes des Nations Unies mettent en place des programmes de formation sur la prise en compte systématique des inégalités entre hommes et femmes qui sont plus variés et qui mettent davantage l'accent sur les réalisations concrètes et les besoins des clients. Différentes formes d'apprentissage en continu sont proposées pour répondre aux besoins de toutes les catégories de personnel, comme la formation en cours d'emploi, le dialogue personnalisé, les réunions d'information, l'élaboration en commun de documents tels que les notes d'information, les déjeûners-débats et autres moyens interactifs de se pencher sur des questions d'actualité. Certains organismes ont utilisé avec succès la formule des séances d'information réservées aux cadres de niveau supérieur et intermédiaire.

### **Contexte institutionnel**

17. Le contexte institutionnel est un facteur important pour assurer une formation efficace sur le thème de l'égalité des sexes. Mais cette formation ne permet pas à elle seule de transformer les méthodes de planification et de programmation d'un organisme. Elle doit s'inscrire dans une stratégie plus large de changement institutionnel. Les activités de formation à la prise en compte des sexospécificités qui ne s'accompagnent pas de politiques, de procédures et de mesures d'incitation et de soutien adaptées sont généralement inopérantes.

18. Pour créer un environnement qui favorise le renforcement des capacités de prise en compte systématique des sexospécificités et l'apprentissage en la matière, encore faut-il reconnaître l'importance du perfectionnement des compétences, et en particulier des activités de formation. Par exemple, la stratégie d'intégration transversale du genre mise au point par le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) exige l'identification des exigences de formation; et la stratégie de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) en la matière pour la période 2006-2009 souligne la nécessité de faire une place à l'apprentissage institutionnel, au renforcement des capacités de prise en compte des sexospécificités et à l'inclusion des questions d'égalité entre les sexes parmi les

sujets abordés lors des cours d'initiation professionnelle. L'un des principaux piliers de la politique concernant la problématique hommes-femmes du Programme alimentaire mondial (PAM) pour 2003-2007 est l'Initiative de formation et d'apprentissage. Le Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)/Forum ministériel mondial sur l'environnement a adopté la décision 23/11 en date du 25 février 2005, sur l'« Égalité des sexes dans le domaine de l'environnement », qui appelle à la prise en compte des sexospécificités dans les politiques et les programmes environnementaux, notamment par le biais de l'information et de la formation<sup>7</sup>.

19. La stratégie retenue doit emporter l'adhésion et le soutien manifestes des cadres supérieurs. Leur adhésion joue un rôle crucial au stade initial de la mise en place des programmes de formation et de renforcement des capacités, pour assurer l'appropriation du processus, mais également au stade du suivi. Le Département des affaires politiques a noté que la participation active des cadres supérieurs aux ateliers (en tant que participants, intervenants et experts) envoie un message clair et positif pendant toute la durée de la formation. Pour les fonctionnaires qui sont réfractaires aux ateliers obligatoires, la présence d'administrateurs de haut rang est un signe manifeste de l'engagement du Département en faveur d'une approche intégrée de l'égalité des sexes.

20. Les bureaux de gestion des ressources humaines peuvent jouer un important rôle de catalyseur et de soutien en encourageant et en finançant cette formation et en intégrant le principe de l'égalité hommes-femmes dans tous les programmes de formation dispensés par les organismes. Au Secrétariat de l'ONU, par exemple, le Bureau de la gestion des ressources humaines a alloué des fonds à ce type de formation. Parmi les entités qui ont tiré parti de ces ressources figurent le Département des affaires de désarmement, le Département des affaires économiques et sociales, le Département des affaires politiques, le Département des opérations de maintien de la paix, la CESAP, la CESAO, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, l'ONUDC et l'Office des Nations Unies à Vienne.

### **Évaluation des besoins**

21. Il importe d'effectuer des évaluations régulières des besoins pour assurer le succès de la formation à la prise en compte des inégalités entre les sexes. Ces évaluations permettent aux organismes d'identifier les besoins particuliers de différentes catégories de personnel, telles que les services chargés du budget et des programmes, les cadres et les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes, ainsi que les types de formation, comme le perfectionnement, la remise à niveau et les cours portant sur des questions nouvelles. Par exemple, une enquête sur la sensibilisation aux comportements sexistes réalisée auprès des fonctionnaires de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a montré que, malgré la politique antisexiste de l'Organisation, la volonté au plus haut niveau de promouvoir l'égalité des sexes et la création d'un réseau de responsables de la question au sein de l'Organisation, le niveau de sensibilisation du personnel restait relativement faible, d'où la nécessité d'accorder une attention permanente à la formation et de fournir des directives sur les questions d'égalité entre les sexes. Le BIT a effectué des audits des pratiques sexistes pour évaluer le degré de sensibilisation aux différences entre les sexes et les capacités en la matière, ainsi que le chemin parcouru dans la prise de conscience de ces questions au sein du Bureau. Les audits participatifs de 25 services et bureaux ont mis en lumière la nécessité de poursuivre

le renforcement des capacités et la formation du personnel et des partenaires sur les principes et les aspects pratiques d'une approche intégrée de l'égalité des sexes.

22. Parmi les exemples de l'utilisation efficace qui est faite des résultats des évaluations des besoins, on peut citer celui du Département des affaires politiques, qui a mis en place une formation obligatoire à l'approche intégrée de l'égalité des sexes, et le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), qui a élaboré un manuel sur l'intégration de la lutte contre le sexisme dans les établissements humains que l'on utilise dans les ateliers de formation. L'évaluation des besoins a également été utile aux six ateliers organisés à ce sujet à l'intention des divisions de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) du fait qu'elle a permis de renforcer l'adhésion des divisions au processus de prise en compte intégrée des différences entre les sexes.

### **Évaluation de l'impact**

23. Il faut accorder une plus grande attention à l'évaluation des effets de la formation antisexiste, par exemple grâce à une évaluation immédiate des participants suivie d'évaluations ultérieures régulières, ainsi que d'évaluations internes et externes formelles. Les organismes des Nations Unies ont mis au point des méthodes novatrices. Le Service intégré de formation du Département des opérations de maintien de la paix se sert par exemple du modèle Kirkpatrick<sup>8</sup> pour mesurer les changements dans les attitudes et les comportements, en l'adaptant de façon à inclure des indicateurs de la prise en compte intégrée de l'égalité entre les sexes dans la formation. Le modèle permet une évaluation globale à quatre niveaux ascendants : a) le premier niveau (réaction) consiste à mesurer les réactions immédiates des participants à la formation au moyen d'un questionnaire; b) le deuxième niveau (apprentissage) consiste à juger ce que le participant a appris entre le début et la fin de la session; c) le troisième niveau (comportement) comporte des questionnaires, des entretiens et des observations; et d) le quatrième niveau (résultats) consiste à mesurer les résultats concrets obtenus par l'organisme grâce à la formation, notamment en comparant les résultats d'un groupe de contrôle à ceux des participants. Ce niveau n'a cependant pas encore été utilisé pour évaluer la formation au sein du Département des opérations de maintien de la paix.

24. L'Institut de la Banque mondiale évalue l'efficacité de sa formation à l'égalité des sexes par un suivi socioprofessionnel qui consiste à déterminer si les participants appliquent dans leur travail les connaissances qu'ils ont acquises durant cette formation. Le Centre international de formation du BIT suit les progrès réalisés sur le front de l'égalité entre les sexes au moyen de deux catégories d'indicateurs : a) formation sexospécifique (cours et séminaires qui ont pour thème principal l'égalité entre les sexes); et b) sensibilisation au sexisme (cours et séminaires qui introduisent une perspective sexospécifique dans tout le cycle de formation, de l'analyse des besoins au suivi en passant par l'exécution et l'évaluation). Dans son programme de formation, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a mis l'accent sur la définition d'indicateurs permettant à chaque service de suivre les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs d'égalité entre les sexes.

25. Une enquête réalisée à la suite des audits du BIT en matière d'égalité des sexes a mesuré l'impact des recommandations relatives au renforcement des capacités. Les résultats de l'enquête montrent que l'égalité des sexes est prise en compte dans

le suivi et l'évaluation des objectifs communs, que les documents de projet sont évalués à travers le « prisme de l'égalité des sexes », et que des mesures renforcées ont été prises pour tenir compte des inégalités entre hommes et femmes dans les projets de coopération technique. Le BIT a indiqué que l'audit avait conduit à mettre en place un mécanisme d'apprentissage institutionnel qui exige désormais un suivi rigoureux de la mise en œuvre des recommandations des rapports d'audit.

### **Suivi**

26. Les activités de formation de nombreuses entités n'ont pas été entièrement couronnées de succès car le suivi n'a pas reçu l'attention voulue. Pour être efficace, la formation antisexiste doit s'accompagner de procédures et de mécanismes tenant les fonctionnaires pour responsables de l'utilisation systématique de la formation qu'ils ont reçue qui doit se traduire par une prise en compte intégrée des sexospécificités dans leur travail. À l'issue de la formation, les participants devraient savoir exactement ce qu'on attend d'eux. Les chefs de service doivent être conscients des engagements pris par les participants pendant la formation et s'assurer régulièrement qu'ils tiennent ces engagements. Sans mécanismes de responsabilisation adéquats, le succès de la formation continue de dépendre de la bonne volonté de chacun.

27. Des structures et des mécanismes d'appui ont été mis en place pour renforcer l'impact de ce type de formation. Certaines entités ont créé des services d'assistance (qui peuvent être électroniques) pour répondre aux questions des participants après la formation. Les services de formation devraient trouver des moyens d'assurer le suivi de leurs programmes pour évaluer leur efficacité et faire en sorte que les professionnels reçoivent l'appui complémentaire nécessaire.

28. Les directives et l'appui fournis par les spécialistes des questions d'égalité des sexes et les réseaux de coordonnateurs pour ces questions jouent un rôle prépondérant en favorisant une plus grande utilisation des connaissances et des compétences acquises en cours de formation. Par exemple, pour compléter la formation, la CESAP organise des sessions pratiques sur la question de l'égalité des sexes, qui sont l'occasion pour les participants d'examiner, individuellement ou en groupe, les aspects concrets de l'utilisation de la formation et de trouver des solutions pratiques à leurs problèmes. La Banque mondiale organise des groupes de travail thématiques qui donnent au personnel la possibilité de présenter ses réalisations récentes en matière d'intégration des questions d'égalité des sexes dans différents secteurs et projets. Les cadres assurent la direction et la coordination générale de ces activités, y compris de la formation, avec le concours des spécialistes et des responsables de ces questions.

## **IV. Exemples d'activités de formation assurées par les Nations Unies**

### **A. Formation antisexiste**

29. Bien que la formation offerte par la plupart des entités soit facultative, elle est dans certains cas obligatoire pour toutes les catégories de personnel, comme au Département des affaires politiques et à l'UNESCO. Le Centre de perfectionnement professionnel du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a

mis au point un système d'apprentissage en ligne sur la sensibilisation aux comportements sexistes et l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité des sexes qui deviendra obligatoire pour tous les fonctionnaires du PNUD.

### **Formation des cadres**

30. Conscients de l'importance de l'adhésion et de la responsabilisation des cadres supérieurs pour l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité des sexes, certains organismes ont des programmes de formation qui leur sont destinés. L'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine (UNRWA) a dispensé une formation séparée à son personnel hors siège et à ses cadres supérieurs et moyens. Le PNUD organise des journées d'initiation à l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité des sexes pour les coordonnateurs résidents et les coordonnateurs résidents adjoints, et prévoit d'organiser une formation spéciale sur la question à l'intention des cadres du Bureau de la gestion en 2006. La CEA prépare également des ateliers sur ce thème pour les directeurs qui n'ont pas encore été formés.

31. Le Département des opérations de maintien de la paix a mis au point une formation pour tout son personnel de maintien de la paix, à trois niveaux ascendants en fonction du niveau de responsabilité. Le premier niveau vise à sensibiliser tous les soldats de la paix aux questions d'égalité des sexes avant leur déploiement et est utilisé par les centres de formation nationaux et régionaux. Le deuxième niveau s'adresse aux administrateurs des classes intermédiaires (officiers d'état-major rattachés aux quartiers généraux, observateurs militaires des Nations Unies, commandants des contingents, membres de la police des Nations Unies et civils). Le troisième niveau vise à doter les responsables des forces de maintien de la paix des connaissances et des ressources nécessaires pour veiller à l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité des sexes dans les opérations de maintien de la paix. Le module destiné aux hauts responsables porte sur le cadre stratégique de cette approche, sur leur rôle et leurs responsabilités dans l'application des directives relatives à l'égalité des hommes et des femmes et sur les ressources et les mécanismes disponibles.

### **Formation du personnel hors siège**

32. Le perfectionnement du personnel hors siège est essentiel pour assurer une programmation par pays efficace et sensible au problème de l'égalité des sexes. Dans la plupart des organismes, la formation dans ce domaine n'est cependant pas obligatoire et dépend du bon vouloir des équipes de pays.

33. Le renforcement des capacités d'intégration du principe de l'égalité des sexes au moyen des instruments et méthodes essentiels que sont les bilans communs de pays (BPC) et les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), la procédure d'appel global, les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) et les rapports sur la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) est critique pour assurer la prise en compte plus systématique de ces questions sur le terrain. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires a par exemple donné des directives et organisé un atelier pour trouver un moyen d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la procédure d'appel global.

34. Les Nations Unies ont fait un sérieux effort de formation aux BCP et PNUAD, et une session consacrée à l'égalité des sexes a été incorporée aux ateliers de

programmation des équipes de pays des Nations Unies qui sont organisés aux niveaux régional et national. Un examen récent de 26 BCP/PNUAD de deuxième génération (2004-2006) montre que le recentrage sur l'égalité des sexes dans les politiques et les programmes de formation du Groupe des Nations Unies pour le développement au cours des dernières années a eu pour effet d'accroître l'attention stratégique et spécifique accordée à cette question dans les parties analytiques des BCP et des PNUAD. L'Équipe spéciale du Groupe des Nations Unies pour le développement chargée de l'égalité des sexes achève la mise au point d'un ensemble de modules de formation à l'exécution de programmes en faveur de l'égalité des sexes qui seront utilisés dans les ateliers de formation de formateurs au PNUAD, les stages de formation des fonctionnaires chargés de la coordination des coordonnateurs résidents et les cours d'initiation professionnelle des coordonnateurs résidents.

35. L'UNESCO a pris des mesures spéciales pour tenir compte de l'égalité des sexes dans son programme de formation au BCP/PNUAD. Les Volontaires des Nations Unies ont aidé le PNUD au Niger à en faire de même dans le Plan d'action pour les programmes par pays et le Plan de projet annuel.

#### **Formation des spécialistes et des responsables des questions d'égalité des sexes**

36. Le degré de sensibilisation à l'approche intégrée de l'égalité des sexes et les capacités en la matière varient selon les spécialistes et les responsables de cette question au sein du système des Nations Unies, tout particulièrement sur le terrain. Il est essentiel de renforcer leurs capacités dans ce domaine, et ce de manière efficace et continue. Plusieurs entités ont organisé une formation spécialement conçue pour ces catégories de personnel. Ainsi, la CESAP a sensibilisé ses coordonnateurs spécialisés à l'importance d'une approche intégrée de l'égalité des sexes dans tous ses domaines d'intervention en organisant une série d'ateliers de formation à ce sujet. Le PAM propose des stages de perfectionnement des responsables de cette question au sein des équipes de pays. La Banque mondiale a organisé à l'intention de ses coordonnateurs de pays des ateliers sur les méthodes d'incorporation d'une approche intégrée de l'égalité des sexes dans les stratégies d'aide-pays axées sur les résultats, et sur les conséquences des accords de libre-échange sur les femmes. Le BIT a mis au point et testé son dossier d'orientation sur le réseau de promotion des femmes durant la formation des membres du réseau au Siège et sur le terrain.

37. Le Centre de perfectionnement professionnel du PNUD a dispensé une formation aux coordonnateurs et conseillers hors classe pour les questions d'égalité des sexes sur la mise en œuvre du Plan d'action genre pour 2005-2006. Au-delà des questions pratiques, la formation a porté sur les changements organisationnels, notamment les facteurs politiques et culturels qui font obstacle à l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité des sexes.

#### **Formation dans le domaine de la paix et de la sécurité**

38. La formation antisexiste est une condition nécessaire à toute intervention efficace et soucieuse d'égalité entre les sexes dans les situations de conflit et d'après conflit. Le Plan d'action à l'échelle du système pour la mise en œuvre de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité (2005-2007)<sup>9</sup>, formulé par l'Équipe

spéciale sur les femmes, la paix et la sécurité du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes en concertation avec les États Membres et les organisations non gouvernementales, engage ses membres à organiser systématiquement des activités de formation dans ce domaine à l'intention du personnel de maintien de la paix et du personnel humanitaire de toutes catégories et de tous niveaux et du personnel travaillant sur les questions de désarmement, de démobilisation et de réintégration, de reconstruction et de relèvement après les conflits, sur le terrain comme au Siège.

39. Les activités de formation du Département des opérations de maintien de la paix comprennent un programme de formation assuré par les missions sur les femmes et le maintien de la paix, qui est destiné au personnel de la police civile et militaire et deviendra un module obligatoire de la formation initiale des nouveaux membres du personnel de maintien de la paix. Pour tenir compte des sexospécificités dans tous ses autres programmes de formation, le Département examine ses modules de formation destinés aux cadres de base, moyens et supérieurs et met au point des supports de formation sexospécifiques dans les domaines thématiques et fonctionnels du maintien de la paix. En 2006, le Comité spécial des opérations de maintien de la paix a demandé au Département de mettre au point une stratégie générale de sensibilisation aux questions de parité des sexes permettant de tirer profit de la documentation pédagogique existante et de renforcer les capacités en matière de formation à ces questions. Il l'a également prié de s'assurer, pour que cet effort soit coordonné, que le Service intégré de formation bénéficie du concours de spécialistes de l'égalité des sexes<sup>10</sup>. Les conseillers pour les questions d'égalité des sexes ont joué un rôle important en facilitant les initiatives de formation à l'approche intégrée de l'égalité des sexes dans les opérations de maintien de la paix. Les groupes de la formation restent cependant les principaux responsables de la formation.

40. Les autres activités menées dans le cadre du Plan d'action comprennent une formation à l'élaboration de projets de loi et autres réglementations applicables aux armes à feu tenant compte des différences entre les sexes, dispensée par le Département des affaires de désarmement; une formation à la prise en compte des problèmes des femmes dans les domaines du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration, ainsi que des armes légères, conduite au niveau international par l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement (UNIDIR) à l'intention du personnel militaire et civil des opérations de maintien de la paix des Nations Unies; et des programmes de formation axés sur les besoins des femmes et des enfants dans les situations de conflit, organisés par l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) à l'intention du personnel civil des missions de maintien de la paix. Une formation continue à l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité des sexes dans les activités de rétablissement et de consolidation de la paix est assurée par le Département des affaires politiques, le Département des opérations de maintien de la paix, le PNUD, l'UNESCO, le HCR, l'UNICEF et le PAM à l'intention du personnel civil, de la police militaire et civile et du personnel humanitaire. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires s'est engagé à tenir compte des différences entre les sexes dans tous ses programmes de formation, notamment dans les domaines de la coordination des interventions d'urgence sur le terrain, de la protection des civils, de la procédure d'appel global, ainsi que de l'évaluation et de la coordination en cas de catastrophe.

41. Toujours dans le domaine de la paix et de la sécurité, le Département des opérations de maintien de la paix et le HCDH proposent cinq stages régionaux de formation à l'intention des instructeurs militaires en Afrique, en Asie, en Europe, en Amérique du Nord et en Amérique latine, dans le but de doter 40 pays fournisseurs d'effectifs militaires des capacités nécessaires pour promouvoir l'égalité des sexes et protéger les droits fondamentaux des femmes dans le contexte des opérations de paix. Le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et la Banque mondiale ont organisé un stage de formation sur le thème « Tenir compte des questions de genre pour renforcer le programme multipays de démobilisation et de réinsertion dans la région élargie des Grands Lacs », qui a conduit à l'adoption de mesures concrètes pour améliorer les programmes nationaux. Les Volontaires des Nations Unies (VNU) ont joué un rôle de catalyseur dans l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité des sexes dans le cadre de la Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS), notamment en organisant un atelier sur la prise en compte de la situation des femmes dans le processus de paix conformément à l'Accord de paix global.

#### **Utilisation de l'Internet pour renforcer les capacités de prise en compte systématique des différences entre les sexes**

42. L'Internet, notamment l'apprentissage en ligne, les réseaux de connaissances et les sites Web, est de plus en plus utilisé comme outil de perfectionnement du personnel des Nations Unies. Par exemple, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) propose un enseignement à distance sur le thème « Promouvoir une perspective antisexiste : passer à l'action, obtenir des résultats » pour aider le personnel à mieux connaître et comprendre les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans la perspective du respect des droits fondamentaux. Le Centre international de formation du BIT offre périodiquement un programme d'enseignement à distance sur l'intégration de l'égalité des sexes qui propose des pratiques optimales, des stratégies et des outils aux décideurs, aux administrations nationales et locales, aux employeurs, aux travailleurs, aux organismes régionaux et internationaux de développement ainsi qu'aux représentants de la société civile. Le Centre de perfectionnement professionnel du PNUD a diffusé en direct sur l'Internet des cours virtuels axés sur la formulation de stratégies nationales de promotion systématique de l'égalité des sexes par ses bureaux de pays.

43. Certaines entités ont créé des réseaux électroniques de données sur l'égalité des sexes qui relient les responsables et les spécialistes de cette question au Siège et dans les bureaux régionaux et de pays, en vue d'accroître les capacités et la mémoire institutionnelle. Par exemple, le HCR a mis au point un système de gestion des connaissances en ligne qui permet à son personnel de partager son expérience en matière de promotion systématique de l'égalité des sexes et les problèmes qu'il rencontre à cet égard dans son travail quotidien.

44. Le PNUD fournit des services d'experts en réseau par le biais de ses centres régionaux et centres de contacts sous-régions dont les équipes sont en contact avec les bureaux de pays et le siège du PNUD par l'intermédiaire d'un groupe de spécialistes des politiques. Par exemple, le réseau pour l'égalité des sexes<sup>11</sup> est un moyen dynamique d'échanger des connaissances et de mettre au point des méthodes en vue de la promotion de l'égalité des sexes. En fournissant des instruments concrets, des services consultatifs, des références et des ressources sur cette

question, le réseau contribue au renforcement des capacités d'élaboration de politiques et de programmes tenant compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les pratiques de base du PNUD. Le PNUD a également créé un système d'apprentissage en ligne reposant sur la collaboration, qui donne accès à une liste de formateurs spécialistes de l'approche intégrée de l'égalité des sexes.

45. Pour faciliter l'application des connaissances acquises dans le cadre de la formation, un large éventail d'informations, d'instruments et de méthodes est disponible sur les sites Web des Nations Unies, tels que le site Web interinstitutions WomenWatch<sup>12</sup>, le Centre de ressources sur l'intégration d'une perspective de genre de l'UNESCO<sup>13</sup>, le Centre de ressources sur l'intégration de la perspective de genre de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW)<sup>14</sup>, le site Web L'outil pour l'égalité des genres<sup>15</sup> de l'OIT, et la liste de ressources en ligne pour l'intégration transversale du genre<sup>16</sup> (Gender Mainstreaming Tools Marketplace) du PNUD.

## **B. Intégration de perspectives sexospécifiques dans les programmes réguliers de formation périodique**

46. Outre les programmes de formation qui lui sont spécialement consacrés, la promotion de l'égalité des sexes fait l'objet d'autres activités de formation de nombreux organismes des Nations Unies où elle est envisagée dans des perspectives plus sectorielles. Son intégration dans les programmes réguliers de formation contribue à une prise de conscience de l'intérêt qu'elle présente pour la planification et l'exécution des projets et des programmes. Par exemple, l'Union internationale des télécommunications (UIT) a conçu un module Égalité des sexes pour tous les ateliers de formation du Bureau de développement des télécommunications.

47. Pour que les nouveaux fonctionnaires acquièrent une bonne compréhension des questions d'égalité des sexes, plusieurs entités ont inclus des modules sur ce thème dans leurs programmes de formation initiale et d'orientation à l'intention du personnel nouvellement recruté, notamment le Département des affaires politiques, le Département des opérations de maintien de la paix, l'OIM, les VNU, l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Bureau de la coordination des affaires humanitaires et la Banque mondiale. Le HCDH a inclus une section consacrée à l'égalité des sexes et aux droits des femmes dans le dossier d'information remis aux nouveaux responsables des droits de l'homme avant leur déploiement sur le terrain.

48. Certaines entités, comme l'UNESCO, le PAM et l'OMS (région de la Méditerranée occidentale), ont intégré une optique sexospécifique dans la formation sur le cadre de gestion axé sur les résultats. Par exemple, la formation obligatoire de l'UNESCO a pour objectif d'aider le personnel à mieux comprendre les dimensions sexospécifiques du cycle de gestion axé sur les résultats et des mécanismes de programmation, de suivi et de présentation de rapports relevant du Système d'information sur les stratégies, les tâches et l'évaluation des résultats (SISTER)<sup>17</sup>. D'autres entités ont inclus un volet « approche intégrée de l'égalité des sexes » dans la formation sur le cycle d'élaboration des projets et de programmation. La FAO a formulé une stratégie à usage interne en deux volets : a) intégration d'une analyse des sexospécificités dans les programmes de formation sur le cycle des projets; et b) conception de stages de formation adaptés aux besoins des divisions techniques.

49. L'UNICEF a inclus un volet sur les droits des femmes et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans son cours de base récemment mis à jour sur la programmation axée sur les droits de l'homme, et renforcé les capacités internes d'analyse des différences entre les sexes dans la programmation en organisant des ateliers régionaux sur la problématique hommes-femmes pour le personnel en poste au Maroc, en Ouganda, au Panama, en République démocratique populaire lao, au Timor-Leste et dans les îles du Pacifique.

## V. Appui à la formation sur le plan national

50. Les gouvernements reconnaissant de plus en plus la nécessité de tenir compte des questions d'égalité des sexes dans leurs politiques et leurs programmes, la demande d'appui technique et de renforcement des capacités en la matière a augmenté. Pour y répondre, les organismes des Nations Unies ont mené ou appuyé un grand nombre d'activités de renforcement des capacités, telles que des ateliers de formation, et ont élaboré des brochures, des manuels et autres supports de formation qui sont également distribués au niveau national.

### Ministères sectoriels

51. De nombreuses entités ont donné suite aux demandes adressées par les États membres pour renforcer leurs capacités de prise en compte des différences entre les sexes dans différents secteurs tels que la santé, la lutte contre le VIH/sida, l'éducation, l'environnement, la paix et la sécurité, les droits de l'homme et les statistiques et, dans une moindre mesure, dans les secteurs comme l'économie et les technologies de l'information et des communications. Elles ont pris des mesures pour doter les ministères sectoriels, à l'échelon national et local, des capacités nécessaires pour intégrer une dimension sexospécifique dans leur travail. La Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) a par exemple organisé un atelier sur la responsabilisation en matière d'égalité entre les sexes dans les collectivités locales au Chili. ONU-Habitat a formé les autorités municipales et les urbanistes du Kosovo pour promouvoir le renforcement général des capacités institutionnelles de prise en compte des différences entre les sexes dans les activités de planification et de gestion urbaines. Le FNUAP a apporté son appui à la formation à l'égalité des sexes du personnel des services de la parité des ministères sectoriels du Costa Rica, du Nicaragua et de la République dominicaine. L'INSTRAW a élaboré des directives et un module de formation sur la sécurité publique et la lutte contre la violence à l'égard des femmes, qu'il a utilisé pour former les forces de sécurité en République dominicaine et au Salvador.

52. En collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme et la Division de la promotion de la femme, la Commission économique pour l'Europe (CEE) a organisé un symposium régional sur la prise en compte des sexospécificités dans les politiques économiques à l'intention des représentants des ministères de l'économie, des finances, du travail et de la protection sociale. UNIFEM a organisé plusieurs programmes de formation qui ont encouragé une budgétisation plus soucieuse d'égalité entre les femmes et les hommes dans plus de 30 pays.

53. L'Organisation météorologique mondiale (OMM) a fourni un appui axé sur l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité des sexes à 187 organisations membres traitant des questions de météorologie et d'hydrologie à l'échelon mondial, en organisant notamment des conférences techniques sur la participation des femmes dans ces domaines. Le Centre international de formation du BIT assure une formation à l'intégration de considérations liées aux différences entre les sexes à la Commission européenne pour renforcer les capacités de son personnel et des représentants de ses partenaires de développement. Pour assurer le suivi de cette formation, un service d'assistance fournit un soutien méthodologique, des conseils entre pairs, des audits de l'égalité des sexes et une aide à l'élaboration d'instruments de suivi et d'évaluation.

### **Mécanismes nationaux**

54. Les commissions régionales de l'ONU jouent un rôle critique dans le soutien apporté au renforcement des capacités de prise en compte intégrée des inégalités entre les sexes dans les mécanismes nationaux de promotion de la femme. La CEA a organisé des ateliers de formation à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi des politiques et mécanismes institutionnels de prise en compte systématique des différences entre les sexes dans 19 pays africains. Le suivi effectué dans 14 pays a conduit à l'adoption de politiques favorables à l'égalité des sexes dans certains organes nationaux, qui forment à présent des responsables des questions d'égalité des sexes. La CESAO a organisé des ateliers nationaux de formation à l'adoption d'une approche intégrée de ces questions par les mécanismes nationaux à Bahreïn, en Égypte, en Iraq, au Liban, en République arabe syrienne et dans le territoire palestinien occupé.

55. En collaboration avec la CEA et la CESAO, la Division de la promotion de la femme a organisé, à l'intention des représentants des mécanismes nationaux d'Afrique et d'Asie occidentale, des ateliers de formation au renforcement des capacités de ces mécanismes grâce à l'utilisation efficace des technologies de l'information et des communications (TIC), qui comprenaient un module sur la prise en compte systématique des différences entre les sexes dans les politiques et les réglementations nationales relatives aux TIC. La CEPALC, le FNUAP et UNIFEM ont appuyé des programmes de formation à l'intention des organes nationaux sur l'utilisation d'indicateurs sexospécifiques pour la formulation des politiques publiques. Le FNUAP a également prêté son concours au renforcement des capacités de prise en compte intégrée des inégalités entre les sexes des commissions de la femme des parlements du Costa Rica, de l'Équateur, du Honduras, du Nicaragua et de la République bolivarienne du Venezuela.

### **Formation dans le domaine des statistiques**

56. Plusieurs entités, comme la CEE, la CEPALC, la FAO, le PNUD, le Secrétariat du Forum des Nations Unies sur les forêts et la Banque mondiale, ont organisé des programmes de formation à la collecte et la diffusion de données et indicateurs ventilés par sexe à l'intention de différentes parties prenantes, parmi lesquelles des représentants des offices nationaux de statistique, des spécialistes de l'analyse des politiques et des planificateurs de programme. En collaboration avec le réseau mondial de l'Union internationale des instituts de recherches forestières (IUFRO), le Secrétariat du Forum des Nations Unies sur les forêts et le Département des affaires économiques et sociales ont organisé un symposium sur l'égalité des sexes et la

foresterie en Tanzanie pour attirer l'attention sur la nécessité d'améliorer la collecte de données ventilées par sexe et de prendre en compte les différences entre les sexes dans le secteur forestier. Ce symposium a conduit à la création d'un groupe de recherche sur les questions concernant les femmes au sein de l'IUFRO.

57. Le Centre africain pour le genre et le développement de la CEA a organisé six ateliers sous-régionaux de formation pour renforcer les capacités des statisticiens, des spécialistes des comptes nationaux, des planificateurs et des spécialistes des questions d'égalité entre les sexes en intégrant des perspectives sexospécifiques dans les instruments de planification nationale et en améliorant la collecte périodique, l'analyse et l'utilisation de données ventilées par sexe pour assurer la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation rationnelles des politiques.

#### **Formation relative à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

58. Un certain nombre d'entités, parmi lesquelles la Division de la promotion de la femme, le Département des affaires politiques, la CEPALC, le FNUAP, l'UNICEF, UNIFEM et le HCR, ont organisé des programmes de formation en vue de l'application de la Convention et de l'établissement de rapports à ce sujet à l'intention d'un large éventail de parties prenantes, telles que responsables des administrations publiques, dirigeants politiques, parlementaires, conseillers des collectivités, représentants des organisations non gouvernementales et personnel judiciaire (agents de police, auxiliaires d'avocat, avocats et juges). Cette formation a pour but de susciter un intérêt pour ces questions dans de nombreux secteurs.

59. Le HCDH a également encouragé la prise en compte des différences entre les sexes dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme en organisant des ateliers sur la promotion de l'application des recommandations des organes conventionnels par le biais du renforcement des mesures de protection nationales au Rwanda et en Bosnie-Herzégovine.

#### **Formation portant sur des secteurs particuliers**

60. Reconnaissant le rôle important de l'éducation dans la promotion de l'égalité des sexes dans tous les domaines du développement et l'élimination des stéréotypes sexistes, plusieurs entités ont organisé des programmes de formation sur ces thèmes à l'intention des personnels scolaires et universitaires. Par exemple, le FNUAP a formulé, en partenariat avec le HCR, un programme d'études sur l'égalité entre les sexes utilisé dans le cadre de la formation continue du corps enseignant universitaire et l'ONUSD a dispensé une formation sur les rôles des hommes et des femmes, les stéréotypes et les attitudes sexistes pour lutter contre la violence à motivation sexiste dans les écoles d'Afrique du Sud. Le Centre africain pour le genre et le développement de la CEA a organisé des programmes de formation dans les instituts nationaux de recherche de 12 pays en vue de la collecte de données ventilées par sexe au moyen de l'indicateur de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique et du suivi des progrès réalisés sur le front de l'égalité des sexes et de la promotion de la femme. L'OMS a organisé une formation sur l'intégration de considérations liées aux différences entre les sexes dans les études de médecine. L'UNICEF a formé des directeurs de province, des inspecteurs et des directeurs d'école primaire sur les approches à des méthodes d'enseignement soucieuses d'égalité entre les sexes. Le Réseau international pour l'eau, l'environnement et la

santé de l'Université des Nations Unies (INWEH/UNU) a collaboré avec le Département des affaires économiques et sociales à l'exécution d'un programme d'enseignement à distance sanctionné par un diplôme qui contient un module sur la prise en compte des différences entre les sexes dans le secteur de l'eau.

61. Compte tenu du rôle critique qu'ils jouent dans la remise en cause des stéréotypes sexistes et la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes, plusieurs entités ont organisé des formations à l'intention des médias. L'UNICEF a ainsi appris aux professionnels des médias à se soucier de l'égalité entre les sexes. Le FNUAP a prêté son concours à l'élaboration d'un manuel de formation des journalistes aux moyens d'utiliser les feuillets populaires radiophoniques et télévisés pour promouvoir l'égalité entre les sexes, la santé et la lutte contre le VIH.

62. Dans le domaine macroéconomique, la Banque mondiale a préparé un cours en ligne de quatre semaines sur la prise en compte des sexospécificités dans ce secteur. La Division de l'analyse des politiques de développement du Département des affaires économiques et sociales a lancé un projet comprenant un volet de formation et de renforcement des capacités, qui utilisera un cadre économique pour évaluer les stratégies pouvant contribuer à la réalisation des OMD, en particulier l'égalité entre les sexes.

63. Plusieurs entités ont organisé des programmes de formation à l'intention de la société civile en vue d'améliorer sa capacité de promouvoir l'égalité entre les sexes et l'adoption d'une approche intégrée de cette question dans différents secteurs. La CEPALC a par exemple organisé une formation sur les politiques du travail tenant compte des différences entre les hommes et les femmes pour des organisations féminines et des associations du secteur de la santé en Argentine. L'ONUDC a organisé deux ateliers au Pérou sur la prise en compte systématique de l'égalité des sexes et le développement des entreprises à l'intention des acteurs faisant partie de la direction des associations locales d'exploitants agricoles.

### **Formation des formateurs**

64. Plusieurs entités des Nations Unies ont organisé des programmes de formation des formateurs pour élargir la base de recrutement de formateurs à l'échelon national. Bien que certains programmes portent plus généralement sur la généralisation de l'égalité des sexes, d'autres utilisent des méthodes spécialement adaptées aux besoins de certains secteurs. Par exemple, ONU-Habitat a organisé une formation des formateurs à l'échelon national sur l'égalité entre les sexes et la gouvernance locale à l'intention des agents de l'État en Somalie et publié un manuel à l'appui de cette initiative. L'ONUDC a formé des formateurs à la généralisation de l'égalité des sexes dans la lutte contre le VIH/sida à l'intention des institutions publiques et les organisations non gouvernementales pour élargir la base de recrutement de formatrices capables d'aller au-devant des femmes qui utilisent des drogues injectables.

65. La FAO a utilisé son programme d'analyse socioéconomique et d'analyse par sexe, qui contient une documentation, des manuels et des guides techniques, pour former des formateurs. Afin d'élargir le réseau de formateurs en Colombie, le HCDH a organisé un cours accéléré à l'intention de 38 procureurs sur les instruments internationaux qui protègent les droits des femmes. L'OIT a organisé trois stages de formation accélérée d'animateurs à Colombo et Harare afin de créer

une base de recrutement de formateurs à même de renforcer les capacités des spécialistes et des responsables locaux des questions d'égalité des sexes.

## **VI. Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes**

66. Depuis 2001, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes organise un atelier d'une journée sur la généralisation de l'égalité des sexes à l'occasion de ses réunions annuelles afin de permettre à ses membres de présenter des exemples concrets de stratégies, démarches, méthodes et moyens utilisés pour intégrer les questions d'égalité des sexes dans l'élaboration des politiques et des programmes et dans les mécanismes intergouvernementaux, ainsi que pour renforcer les capacités des professionnels dans ce domaine. Ces ateliers ont porté sur les thèmes suivants : démarches et méthodologies pour une approche intégrée de l'égalité des sexes; formation et renforcement des capacités en vue de la généralisation de l'égalité des sexes; stratégies d'intégration de perspectives sexospécifiques dans les processus préparatoires des grandes conférences et réunions au sommet internationales et des sessions extraordinaires, ainsi que dans leur suivi; généralisation de l'égalité des sexes dans le suivi des programmes et l'établissement de rapports; et examen décennal de la prise en compte systématique des sexospécificités : pleins feux sur les résultats.

67. Grâce à ces ateliers, les membres du Réseau ont été mieux à même d'élaborer et d'utiliser des instruments pour mesurer leurs propres résultats en matière d'égalité entre les sexes, évaluer plus efficacement les produits et les effets de l'approche intégrée de l'égalité des sexes, renforcer les activités et mécanismes de collaboration sur le terrain, et faire campagne pour le respect des engagements pris en matière de généralisation de l'égalité des sexes.

68. Une formation spéciale à la problématique hommes-femmes a été organisée à l'échelon national dans le cadre d'initiatives interinstitutions, notamment sous l'égide des groupes thématiques des Nations Unies sur l'égalité des sexes<sup>18</sup>, à Cuba, au Sri Lanka et au Vietnam, entre autres. Au Philippines, le groupe thématique prépare un cours sur CD-ROM de formation aux différences entre les sexes.

69. Pour promouvoir une bonne collaboration et coordination en vue de la généralisation de l'égalité des sexes dans les mécanismes clefs tels que les BCP/PNUAD, le suivi des OMD et les DSRP, l'Équipe spéciale interinstitutions sur la prise en compte des sexospécificités dans les BCP/PNUAD a élaboré un guide pratique à l'intention des groupes thématiques sur l'égalité des sexes qui a été distribué aux équipes de pays des Nations Unies et approuvé par la Directrice du Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement.

## **VII. Conclusions et recommandations**

70. **De nombreuses entités ont adopté des politiques et des stratégies sur l'égalité des sexes insistant sur une approche intégrée de cette question, mais en dépit de l'attention accrue portée à la mise au point de cours de formation et de méthodes et d'outils dans ce domaine, l'écart entre la théorie et la pratique reste important. Le principe de l'égalité des sexes n'est pas encore pleinement**

intégré dans l'action menée par le système des Nations Unies. Il reste beaucoup à faire pour sensibiliser le personnel des Nations Unies à la généralisation de l'égalité des sexes et accroître ses connaissances, son engagement et ses capacités en la matière.

71. De nombreuses mesures ont été prises à l'échelle du système des Nations Unies pour renforcer les capacités, principalement dans le cadre de programmes de formation classique, souvent organisés de façon ponctuelle et sans suivi institutionnel systématique, qui sous-estimaient les connaissances et les compétences nécessaires à une véritable intégration de l'égalité des sexes et ont donné des résultats limités.

72. Des efforts considérables ont certes aussi été déployés pour trouver de nouvelles formules et d'importantes innovations ont été introduites. Elles méritent une évaluation plus approfondie.

73. Les initiatives de renforcement des capacités adoptées à l'échelle du système des Nations Unies n'ont pas toujours été aussi efficaces que prévu. Les manifestations de soutien de la hiérarchie sont un des secrets du succès des activités de formation. Elles étaient évidentes au sein de certaines entités qui avaient notamment accordé une attention particulière à la sensibilisation au problème du sexisme dans leurs politiques et leurs plans d'action en faveur de l'égalité des sexes. Malheureusement, chez beaucoup d'autres, le soutien limité manifesté à ces questions nuisait à l'impact de la formation. Rares étaient les mécanismes de responsabilisation à avoir été mis en place pour veiller à ce que le personnel utilise les connaissances et les compétences acquises durant la formation. Les résultats de la formation dépendent encore trop souvent de l'engagement personnel de quelques-uns.

74. Faute de mécanismes de suivi et d'évaluation, ainsi que d'instruments d'évaluation des retombées de la formation antisexiste, l'efficacité de cette formation n'a pas pu être pleinement appréciée. D'où la nécessité d'identifier les raisons qui sont à l'origine du manque de résultats donnés par les programmes existants et de trouver des moyens d'accroître leur efficacité.

75. L'insuffisance des ressources financières et humaines allouées au titre du budget ordinaire pour financer la formation à l'égalité des sexes nuit souvent à l'efficacité de cette formation. Dans certaines entités, cette dernière est financée hors budget.

76. Afin de poursuivre l'application de ses conclusions concertées 1997/2 et de sa résolution 2005/31, le Conseil voudra peut-être engager les entités des Nations Unies à adopter les mesures suivantes :

a) Prendre des engagements précis en matière de formation et notamment de perfectionnement en vue de l'adoption d'une approche intégrée dans toutes les politiques, stratégies et plans d'action en faveur de l'égalité des sexes;

b) Rendre cette formation obligatoire pour tous les fonctionnaires et formuler des programmes de formation adaptée à chaque niveau et catégorie de personnel;

- c) Continuer à renforcer, notamment par le biais de la formation, les capacités des spécialistes et des responsables des questions d'égalité des sexes, y compris sur le terrain;
- d) Veiller à la prise en compte des différences entre les sexes dans toutes les formations offertes, notamment dans les cours d'orientation et dans la formation aux cadres de gestion axés sur les résultats et au cycle de projets et de programmes;
- e) Mettre au point de nouvelles formes de renforcement des capacités, parallèlement à la formation en tant que telle, en faisant notamment appel aux technologies de l'information et des communications, et évaluer systématiquement les résultats qu'elles ont donnés;
- f) Faire en sorte que les responsables fournissent l'impulsion et l'appui nécessaires, notamment en accroissant leurs connaissances, leur engagement et leurs compétences au moyen de méthodes novatrices de renforcement des capacités conçues spécialement pour le personnel d'encadrement;
- g) Veiller à ce que, le cas échéant, les bureaux de gestion des ressources humaines encouragent le renforcement des capacités d'intégration de l'égalité des sexes à toutes les actions et fournissent l'appui et les ressources nécessaires;
- h) Concevoir des formes plus efficaces de suivi de la formation pour retirer un profit maximal des connaissances acquises, notamment au niveau des programmes de travail;
- i) Renforcer les systèmes de responsabilisation de tous les fonctionnaires, notamment en faisant obligatoirement figurer la prise en compte des différences entre les sexes dans les plans de travail et les évaluations du personnel;
- j) Trouver des moyens efficaces d'évaluation de l'impact, autres que les questionnaires classiques remplis par les participants à la fin des sessions, tels que des indicateurs de suivi et d'évaluation systématiques de la formation;
- k) Allouer des ressources suffisantes pour assurer une formation obligatoire, un suivi performant ainsi qu'un contrôle et une évaluation efficaces des activités de formation;
- l) Constituer un vivier d'animateurs nationaux et régionaux formés auxquels pourront faire appel tous les organismes des Nations Unies, en puisant aussi bien sur leurs propres ressources humaines ainsi que sur celles des gouvernements, des universités et de la société civile;
- m) Créer des réseaux de données électroniques sur la prise en compte systématique des différences entre les sexes ou élargir ceux existants, afin de mieux appuyer et suivre les activités de renforcement des capacités;
- n) Resserrer la collaboration interinstitutions, notamment par l'entremise du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, pour encourager un brassage d'idées constant grâce à un échange systématique de ressources et d'instruments à l'échelle du système;

**o) Veiller à ce que les coordonnateurs résidents encouragent et suivent les activités de renforcement des capacités au sein de leurs équipes de pays, et fassent rapport à ce sujet;**

**p) Développer la coopération entre les équipes de pays sur la formation antisexiste au niveau national, notamment grâce au partage des méthodes et des instruments, à la conduite d'activités communes et au renforcement des capacités des groupes thématiques sur l'égalité des sexes à l'appui de ces activités;**

**q) Assurer une formation aux questions d'égalité entre les sexes et veiller à la prise en considération systématique de ces questions dans les activités de renforcement des capacités à l'intention des ministères sectoriels, sur le plan national;**

**r) Intensifier les activités de renforcement des capacités des mécanismes nationaux de promotion de la femme pour qu'ils servent de catalyseur en vue de la généralisation de l'égalité des sexes dans les ministères sectoriels et les autres services de l'administration.**

#### *Notes*

<sup>1</sup> Les 39 entités des Nations Unies dont les noms suivent ont répondu à la demande d'informations que leur a adressée la Division de la promotion de la femme : Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, Division de l'analyse des politiques de développement et Division des politiques sociales et du développement social du Département des affaires économiques et sociales; Secrétariat du Forum des Nations Unies sur les forêts, Département des affaires politiques, Département des opérations de maintien de la paix, Commission économique pour l'Afrique (CEA), Commission économique pour l'Europe (CEE), Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), Organisation internationale du Travail (OIT), Centre international de formation du Bureau international du Travail (BIT), Union internationale des télécommunications (UIT), Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW), Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), Bureau de la gestion des ressources humaines, Bureau des services de contrôle interne (BSCI), Bureau des affaires juridiques, Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), Bureau du Haut Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), Université des Nations Unies (UNU), Volontaires des Nations Unies (VNU), Banque mondiale, Programme alimentaire mondial (PAM), Organisation mondiale de la santé (OMS), Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), et Organisation météorologique mondiale (OMM). L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a également fourni des renseignements.

<sup>2</sup> Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-deuxième session, Supplément n° 3* (A/52/3/Rev.1), chap. IV, par. 4, conclusions concertées, sect. D, par. a) à d).

- <sup>3</sup> Voir *Documents officiels du Conseil économique et social, 2004, Supplément n° 7* (E/2004/27-E/CN.6/2004/13), chap. I.C.
- <sup>4</sup> *Ibid.*, 2005, *Supplément n° 7* (E/2005/27-E/CN.6/2005/11), chap. I.C.
- <sup>5</sup> Résolution 60/1 de l'Assemblée générale, par. 59.
- <sup>6</sup> Disponible en ligne à l'adresse suivante : <[www.un.org/womenwatch/daw/csw/FacilitatorsManualFeb2004](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/FacilitatorsManualFeb2004)>.
- <sup>7</sup> Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixantième session, Supplément n° 25* (A/60/25), annexe.
- <sup>8</sup> D'après ce modèle, l'évaluation doit commencer par le niveau 1 et continuer dans un ordre ascendant avec les niveaux 2, 3 et 4, dans la limite du temps et des ressources disponibles. Les renseignements provenant de l'évaluation de chaque niveau servent de base d'évaluation du niveau suivant. Bien que chaque niveau successif permette de mesurer de façon plus précise de l'efficacité des programmes de formation, il exige également une analyse plus rigoureuse et plus longue.
- <sup>9</sup> S/2005/636, annexe.
- <sup>10</sup> Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixantième session, Supplément n° 19* (A/60/19), par. 163.
- <sup>11</sup> Créé en 1998, le réseau pour l'égalité des sexes était au départ une liste d'adresses de spécialistes sur le terrain de cette question, liste qui avait été établie en vue de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (Beijing+5). Depuis juin 2000, il est devenu officiellement un véritable réseau de données au rayonnement mondial qui compte 800 membres dans les 140 bureaux de pays du PNUD.
- <sup>12</sup> <[www.un.org/womenwatch](http://www.un.org/womenwatch)>.
- <sup>13</sup> <[http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL\\_ID=8216&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=8216&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)>.
- <sup>14</sup> <[www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org)>.
- <sup>15</sup> <[www.ilo.org/public/french/gender.htm](http://www.ilo.org/public/french/gender.htm)>.
- <sup>16</sup> <[www.undp.org/women/tools\\_marketplace.doc](http://www.undp.org/women/tools_marketplace.doc)>.
- <sup>17</sup> Le Système d'information sur les stratégies, les tâches et l'évaluation des résultats (SISTER) est un dispositif qui a été conçu et mis au point pour accompagner la réforme de l'UNESCO dans le sens d'une programmation, d'un suivi et d'une information en retour fondés sur les résultats, dans lequel les objectifs d'intégration de l'égalité des sexes, les résultats attendus et les indicateurs de résultats sont définis pour chaque activité.
- <sup>18</sup> En avril 2004, il y avait 86 groupes thématiques sur l'égalité des sexes dans 78 des 135 bureaux de pays du PNUD, contre 58 en 1998.