

18. Les fiches d'évaluation à remplir par les participant(e)s de la formation sont-elles ventilées selon le sexe ?

Les participant(e)s doivent-ils(elles) préciser leur sexe dans la fiche d'évaluation ?

19. Les fiches d'évaluation sont-elles sensibles aux différentes dimensions de la question du genre ?

Par exemple : Il peut s'agir du nombre de sessions, d'études de cas et/ou d'exercices consacrés à la question de genre ? Ou de l'impact de la formation à la prise de conscience de la question de genre par les participant(e)s.

20. L'expertise genre est-elle requise dans les Termes de Référence (TdR) des formateurs/rices et autres personnes ressources ?

Les TdR des concepteurs(rices) de la formation, des formateurs(rices) et des personnes ressources, sont-ils sensibles au genre ? Indiquent-ils que l'expertise genre est exigée ? Est-il requis d'avoir un équilibre d'effectifs entre hommes et femmes au sein de l'équipe ?

21. Les expert(e)s en genre (locaux/ales) sont-ils associés comme formateurs/rices et/ou personnes ressources durant la conception et la mise en œuvre de la formation ?

Avez-vous recherché des expert(e)s locaux(ales) dans la thématique ? Ont-ils été invités aux formations en tant que personnes ressources ? Les organismes spécialisés nationaux et/ou implantés localement ont-ils été consultés ?

22. La fiche d'évaluation de la formation inclut-elle des critères de performance des formateurs/rices sur la question genre ?

Par exemple : Dans quelle mesure la personne a-t-elle été capable de rendre compte de la question genre ? de la traiter avec sérieux ? d'éviter les stéréotypes et les blagues sexistes ? de faire participer hommes et femmes dans les discussions ?

Guide d'utilisation de la « Grille d'Analyse Égalité des Genres pour les Formations »



La grille d'analyse « Égalité des Genres » et son guide d'utilisation sont des produits du Groupe d'Expert(e)s Genre de Learn4Dev. Téléchargement gratuit : www.learn4dev.net



1. La sélection des participant(e)s s'adresse-t-elle indistinctement aux femmes et aux hommes ?

Si les participant(e)s sont sélectionné(e)s par les autorités ou agences locales, les organisateurs(rices) de la formation peuvent autant que possible les encourager à améliorer l'équilibre femmes/hommes au sein du groupe des participant(e)s. Cela peut-être explicitement énoncé dans la communication écrite.

2. Est-ce que l'objectif de promouvoir l'égalité de genre a influencé la sélection des participant(e)s ?

Cette question est particulièrement pertinente pour les formations portant sur la question du genre et pas toujours pour d'autres formations. Par exemple : Une formation peut être spécifiquement axée sur le leadership des femmes, ce qui signifie que seules les femmes seront recrutées pour cette formation.

3. Avant de débiter la sélection, avez-vous envisagé la possibilité d'un écart entre les effectifs femmes/hommes parmi les participant(e)s ?

Avez-vous procédé à une analyse du groupe cible de la formation et évalué le rôle joué par les femmes et les hommes au sein de ce groupe ?

4. Si un écart entre les effectifs femmes/hommes était prévisible, avez-vous ajusté vos critères et modes de sélection afin de le réduire ?

Que pouvez-vous faire lorsque vous prévoyez un écart d'effectifs entre les genres ? Par exemple : Existe-t-il des possibilités d'appliquer un système de quota, d'établir un dialogue avec les partenaires ou de mettre en place un recrutement ciblé des participant(e)s ?

5. Les horaires de la formation sont-ils appropriés pour les participant(e)s ayant des engagements familiaux ?

Les calendriers/horaires de formation, sont-ils établis de telle sorte que les personnes ayant des responsabilités familiales puissent assister à l'ensemble de la formation ? Dans le cas où les participant(e)s doivent assister à la formation en dehors des heures de bureau, avez-vous vérifié que ceci est faisable pour tous ?

6. Les locaux où a lieu la formation, sont-ils adaptés et accessibles aux femmes comme aux hommes ?

Par exemple : La sécurité et l'intimité sont-elles assurées ? À titre d'exemple, dans certaines régions de l'Inde, les femmes ne peuvent pas prendre les transports publics seules, lorsqu'elles viennent de régions reculées. Un logement est-il prévu pour les personnes qui les accompagnent ?

7. Les éventuels obstacles à l'égalité des genres ont-ils été pris en compte lors de la conception de la formation ?

Par exemple : Avez-vous constaté une inégalité des chances entre femmes et hommes pour participer à une formation ? La difficulté financière est-elle mise en avant pour justifier l'inégalité de participation ? Ou encore, est-ce un problème de transport ou des obstacles culturels qui empêchent l'égale participation des femmes ?

8. S'ils ont été identifiés, les obstacles à l'égalité des genres sont-ils pris en compte pour assurer l'égal accès à la formation aux hommes et aux femmes du groupe cible ?

Les obstacles liés au genre ont-ils été décelés et discutés avec les autorités ou agences nationales/locales ? Quelles mesures ont été prises afin de surmonter ces obstacles ?

9. Avant l'élaboration des documents de la formation, une analyse genre portant sur le thème de cette formation a-t-elle été effectuée ?

En consultant le profil genre d'un pays ou d'un secteur dans le cadre de la préparation d'une session de formation, vous pouvez obtenir de nombreuses informations pertinentes et d'actualité sur les questions relatives au genre. De nombreux profils genre sont ainsi disponibles : Banque mondiale, ONU-Femmes, Wiki-Genre, PNUD, UNICEF, FAO, etc. Le sont également les rapports des pays ayant ratifié la CEDAW, qui traitent des questions clés relatives au genre. À titre d'exemple, dans la préparation d'une session de formation sur l'énergie, une analyse genre sectorielle peut s'avérer très utile pour identifier les questions pertinentes relatives au genre qui pourraient être traitées.

10. Les objectifs d'apprentissage de la formation intègrent-ils une dimension genre ?

La promotion de l'égalité de genre est-elle explicitement définie dans les objectifs d'apprentissage de la formation ?

11. Les besoins pratiques et stratégiques liés au genre sont-ils pris en compte de manière satisfaisante dans les équipements et matériels utilisés pour les sessions de formation ?

Les besoins pratiques liés au genre affectent les rapports de pouvoir et exigent des réponses immédiates (d'accès à l'eau, l'assainissement, aux soins, à l'éducation) sans pour autant remettre en question la situation de subordination des femmes et l'inégale division dont elles pâtissent en matière de travail rémunéré et non rémunéré.

La prise en compte des besoins stratégiques vise à modifier l'inégalité dans les relations femmes/hommes, et défie la position de subordination des femmes par la promotion de l'égalité des genres, notamment des égalités de traitement, de droit, d'opportunité, de revenu, de distribution du pouvoir, d'accès et de contrôle des ressources, ainsi que le développement de bénéfices tant pour les hommes que pour les femmes.

12. Tout au long de la formation, a-t-on recours (dans la mesure du possible) à des données ventilées selon le sexe et/ou à des indicateurs de performance d'égalité des genres ?

Partout où est fait usage de données statistiques, de cas d'études ou d'indicateurs, est-ce qu'on vérifie s'ils sont pertinents en termes de genre ? Par exemple, au lieu de définir des objectifs de scolarisation des élèves/enfants en général, il serait plus pertinent de définir des objectifs de scolarisation pour les filles et les garçons, afin de déterminer s'il y a une importante disparité de genre qui nécessite d'être réduite.

13. Le langage et les images utilisés durant la formation sont-ils sensibles à la question du genre ? Les stéréotypes sont-ils évités ?

Les stéréotypes sont des croyances collectives supposées déterminer ce qui est typiquement « féminin » ou « masculin ». Le langage et le matériel de formation défient-t-ils ces stéréotypes en exposant des images de femmes et d'hommes à position égale et ayant droit à l'égalité ?

14. Est-ce qu'une évaluation sensible au genre des besoins de formation a été effectuée avant la conception du programme de formation ?

L'analyse des besoins de formation peut être effectuée grâce à un questionnaire qui spécifie le sexe et mentionne des sujets, secteurs et modalités qui pourraient être abordés lors de la formation. Les questions pertinentes du genre liées au contenu du cours devraient également être mentionnées parmi les options du questionnaire.

15. La formation intègre-t-elle une approche sensible au genre, en ce qui concerne notamment l'information, la documentation et les produits ?

Une perspective d'égalité femmes-hommes a-t-elle été prise en compte au niveau des informations et documents délivrés ; non pas à titre de complément mais de manière intégrée à l'ensemble du matériel et des produits de la formation ?

16. Le programme et la méthodologie de la formation renforcent-ils une attitude et des compétences sensibles à la dimension de genre ?

Les participant(e)s seront-ils(elles) capables de résoudre les problèmes et/ou d'atteindre les objectifs de développement en se situant dans une perspective d'égalité des genres ? Ont-ils(elles) appris à raisonner de la sorte ?

17. La formation inclut-elle des études de cas exemples, et/ou exercices traitant des questions de genre ?

Passez en revue les exercices et études de cas. Combien d'entre eux prennent en compte la question de genre ? Quels sont ceux qui peuvent être ajustés afin d'intégrer cette question ? Lesquels doivent être remplacés par des exercices et études de cas mieux adaptés et plus sensibles à la question de genre ?