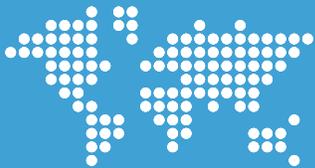


# OUTIL DE DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS

Outil de diagnostic des capacités concernant la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.



© 2014 ONU Femmes. Tous droits réservés.  
Produit en 2014 par le Centre de Formation d'ONU Femmes

ISBN 978-1-63214-001-2

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de l'auteur-e ou des auteur-e-s et ne représentent pas nécessairement les opinions d'ONU Femmes, des Nations Unies et autres organisations affiliées.

# Outil de diagnostic des capacités

**Outil de diagnostic des capacités concernant la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.**



**CENTRE DE FORMATION D'ONU FEMMES**

Octobre 2014

# Remerciements

Le Centre de Formation d'ONU Femmes tient tout particulièrement à remercier Aparna Merotha, Conseillère Senior pour la Coordination et Point Focal pour les femmes dans le Système des Nations Unies, ainsi que Tony Beck et Monica Dyer de l'équipe UN-SWAP, pour avoir révisé les versions préliminaires de ce document et apporté leurs utiles commentaires.

# Table des matières

---

---

1 Introduction 6

---

2 Questionnaire du diagnostic des capacités sur l'égalité des sexes 8

---

3 Comment mettre en place cet outil de diagnostic des capacités sur l'égalité des sexes ? 15

---

4 Ressources supplémentaires 18



© ONU FEMMES Photo/Maria Cristina Gallegos

# INTRODUCTION

Au sein du système des Nations Unies, le rôle d'ONU Femmes est de mener, promouvoir et coordonner les efforts visant à garantir aux femmes le plein exercice de leurs droits et l'égalité des chances. L'Assemblée Générale des Nations Unies a lancé un appel pour que toutes les parties du système des Nations Unies promeuvent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre de leur mandat et veillent à ce que les engagements pris se concrétisent dans les pays.

Début 2012, les Nations Unies sont convenues d'un Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ou « ONU-SWAP ». Celui-ci est destiné à mettre en œuvre la politique en matière d'égalité des sexes de sa plus haute instance dirigeante, le Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies, présidé par le Secrétaire général. Avec ONU Femmes comme fer de lance, ONU-SWAP établit pour la première fois des normes de performance pour le travail réalisé par l'ensemble des entités des Nations Unies en matière de rapports hommes-femmes, assurant ainsi une cohérence et une responsabilisation accrues.

L'un des indicateurs de l'ONU-SWAP pour la partie concernant le développement des capacités est la mise en place d'un diagnostic des capacités. Le mandat d'ONU Femmes étant de coordonner et d'apporter son soutien au système des Nations Unies pour atteindre l'égalité des sexes, le Centre de Formation d'ONU Femmes a développé un outil simple à utiliser que nous présentons ici, pour que les agences puissent mettre en place leur diagnostic des capacités sur l'égalité des sexes.

## Qu'est-ce qu'un diagnostic des capacités?

Le diagnostic des capacités est un moyen d'évaluer la compréhension, les connaissances et les compétences d'une organisation ou d'une personne sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que l'institutionnalisation et les politiques d'une organisation concernant le genre. Ce diagnostic fait référence au processus de collecte et d'analyse de l'information, et aussi aux résultats de cette analyse. Ces résultats sont communiqués dans un rapport qui définit les étapes à suivre pour mettre en place une stratégie de développement des capacités ou un plan d'action.

Lorsqu'on évalue les capacités des personnes, on s'intéresse aux connaissances, compétences et attitudes de chaque personne concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et à la manière dont cette personne intègre ces dernières dans son travail quotidien. L'information collectée a trait au degré de connaissances et de compréhension sur des concepts particuliers (par exemple, l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes, etc.), sur les politiques (par exemple la stratégie

de l'organisation concernant le genre, la stratégie de transversalisation du genre, etc.), et sur les procédures (comment l'égalité des sexes devrait être intégrée dans les processus d'acquisition ou de recrutement, entre autres). Elle a également trait à la capacité de chaque personne à appliquer ces concepts dans son travail.

Les outils communément utilisés pour évaluer les capacités des individus sont les questionnaires et les enquêtes, les tests individuels, les groupes focaux, et les entretiens.

Le diagnostic des capacités au niveau organisationnel porte sur les politiques, les stratégies et les procédures qui sont mises en place pour assurer que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes puissent être correctement intégrées dans les mandats des agences. L'audit participatif de genre, développé par l'OIT, est une méthodologie systématique, participative et sensible au genre qui sert à analyser comment le genre est transversalisé dans une organisation ou une partie d'une organisation.

### ENCADRÉ 1

**CAPACITÉ** "C'est l'habileté des personnes et de la société dans son ensemble à gérer leurs affaires avec succès."

**DÉVELOPPEMENT DE CAPACITÉS** On utilise généralement le terme pour nommer « le processus selon lequel des personnes, des organisations et la société dans son ensemble développent, renforcent, créent, adaptent et maintiennent leurs capacités à travers le temps. »

Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies: conclusions et recommandations (13 August 2007). A/62/253 : <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N07/457/79/PDF/N0745779.pdf?OpenElement>

**FORMATION POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES** Selon la définition du Centre de Formation d'ONU Femmes, "c'est un processus de transformation qui a pour objectif de transmettre des connaissances, des techniques et des outils afin de développer certaines habiletés et provoquer des changements dans les attitudes et les comportements. C'est un processus continu à long terme qui requiert la volonté politique et le compromis de toutes les parties concernées (tant les personnes qui prennent les décisions que celles qui participent) avec l'objectif de créer une société inclusive, consciente et compétente pour fonder l'égalité des sexes."

Le Centre de Formation d'ONU Femmes a développé un questionnaire simple et facile à utiliser pour évaluer les capacités des individus, du personnel par exemple, qu'il met à disposition de toutes les agences. Pour faciliter son usage au sein de grandes organisations, le questionnaire est général. Cependant, il peut et devrait être adapté en fonction du contexte et du mandat de chaque agence.

L'outil de diagnostic des capacités est conçu comme un soutien pour le travail des spécialistes du genre et des ressources humaines dans chaque organisation. Il contient des indications pour sa mise en place, le recueil d'information, la consolidation et l'analyse des données, la rédaction de rapports et enfin pour le suivi.

Comme cela a été mentionné auparavant, ce questionnaire est seulement un outil, un moyen pour faire le point sur les capacités du personnel. L'information recueillie grâce à cet outil peut être complétée par des méthodes plus qualitatives, comme les entretiens, les groupes focaux, et l'observation systématique.

### ENCADRÉ 2

#### POURQUOI FAIRE UN DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ?

- Il fournit des informations sur la capacité qu'a une organisation ou son personnel d'inclure l'égalité des sexes dans ses programmes et opérations. C'est un premier pas qui fournit des informations clés pour planifier une stratégie de développement de capacités, dont la formation pour l'égalité des sexes est un élément.
- Il servira de ligne de base à partir de laquelle mesurer les futurs efforts de développement des capacités, y compris les formations pour l'égalité des sexes.
- Tout le personnel et toutes les agences du système des Nations Unies ont comme mandat d'améliorer leurs capacités pour faire avancer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Connaître les forces, les faiblesses et les besoins des individus et des organisations est un premier pas vers l'amélioration de ces capacités.

# QUESTIONNAIRE DU DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

## Section 1: Information générale

L'objectif de cette section est de recueillir l'information générale des répondant-e-s, ce qui facilitera l'analyse des résultats.

Chère-cher collègue/fonctionnaire:

Un grand merci à vous pour prendre le temps de répondre à l'enquête pour l'évaluation des capacités pour l'égalité des sexes. Les réponses au questionnaire sont anonymes et confidentielles et vont servir à collecter des informations importantes pour évaluer les capacités individuelles sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au sein de l'agence. Vos réponses apporteront des données importantes pour déterminer les activités de formation futures. L'information obtenue grâce à cette enquête sera utilisée uniquement pour cet objectif. Nous vous remercions de bien vouloir répondre de la manière la plus honnête et complète possible.

Vous aurez l'opportunité d'inclure vos commentaires et suggestions à la fin du questionnaire, et vous pouvez aussi envoyer vos commentaires à "xyz."

1. Merci de compléter le tableau suivant :

<b>Organisation/Agence</b>	
<b>Unité/Département</b>	
<b>Lieu de travail</b>	
<b>Titre du poste</b>	
<b>Niveau</b>	
<b>Age</b>	
<b>Sexe</b>	
<b>Nationalité</b>	

Note pour les personnes en charge de la mise en œuvre de l'enquête : inclure un menu défilant avec option pour faciliter les réponses.

## Section 2: Historique des formations et cours réalisés sur l'égalité des sexes

L'objectif de cette section est de recueillir des informations sur les formations et les cours que les répondant-e-s ont réalisés jusqu'à présent.

2. Pour chaque niveau d'éducation, merci de préciser l'année, et le domaine ou sujet:

Niveau d'éducation	Année	Sujet
Enseignement secondaire		
Enseignement supérieur, technique ou universitaire		
Master/Doctorat (spécifier) _____		
Autre. Merci de spécifier _____		

3. Avez-vous déjà reçu une formation ou une orientation pour vous familiariser avec le genre?

Oui

Non

Non applicable

4. Avez-vous suivi une formation sur le genre ces deux dernières années? Etes-vous en train d'en suivre une actuellement?

Oui

Non

Non applicable

5. Si vous avez répondu "oui" à la question précédente, merci de détailler ici les formations suivies.

Note pour les personnes en charge de la mise en œuvre de l'enquête: la question 5 devrait être optionnelle

Nom du cours	Sujet	Date/Durée	Type de formation (présentielle, en ligne, etc.)	Organisé ou proposé par	Êtes-vous satisfait-e par ce cours ou cette formation?
					Oui/Non

6. Avez-vous reçu un soutien de la part de l'unité de genre ou du point focal en genre dans votre organisation pour travailler sur le genre (conseil, coach, mission spéciale, etc.) ?

Oui. Merci de spécifier: \_\_\_\_\_

Non

Non applicable

### Section 3: Connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

L'objectif de cette section est d'évaluer le niveau de connaissances des participant-e-s sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et sur la manière d'intégrer l'égalité des sexes dans les activités des programmes et des opérations.

7. Dans quelle mesure le genre concerne-t-il votre travail au quotidien ?

<b>Pas du tout</b>	
<b>Pas tellement</b>	
<b>De façon significative</b>	
<b>C'est le thème central</b>	
<b>Non applicable</b>	

8. Le genre est-il important pour le mandat de votre agence/organisation?

<b>Pas du tout</b>	
<b>Pas tellement</b>	
<b>De façon significative</b>	
<b>C'est le thème central</b>	
<b>Non applicable</b>	

9. Le genre est-il important pour le travail de votre division/unité?

<b>Pas du tout</b>	
<b>Pas tellement</b>	
<b>De façon significative</b>	
<b>C'est le thème central</b>	
<b>Non applicable</b>	

10. Les conventions internationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes vous sont-elles familières ?

<b>Pas du tout</b>	
<b>Un peu</b>	
<b>Très familières</b>	
<b>Je les utilise au quotidien dans mon travail</b>	
<b>Non applicable</b>	

11. Connaissez-vous la différence entre la transversalisation du genre et la représentation égale des femmes ?

Oui

Non

Non applicable

12. Concernant les compétences et les processus énumérés à continuation, merci d'indiquer votre niveau de connaissances et de compétences en cochant la case correspondante.

<b>Processus</b>	<b>N/A</b>	<b>Je ne connais pas...</b>	<b>Je connais...</b>	<b>Je me sens suffisamment préparé-e pour utiliser cela dans mon travail au quotidien...</b>	<b>Je me sens suffisamment préparé-e pour conduire une équipe sur cela...</b>
<b>Analyse de genre pour la planification stratégique</b>					
<b>Collecte et analyse de données sexospécifiques</b>					
<b>Intégration du genre dans les processus de planification stratégique, y compris dans la formulation des résultats et les indicateurs</b>					
<b>Monitorage et évaluation sensibles au genre</b>					
<b>Budgétisation sensible au genre et financement sensible au genre</b>					
<b>Programmation sensible au genre (p. ex. inclusion du genre dans les documents de planification tels que les rapports des programmes des pays)</b>					

Processus	N/A	Je ne connais pas	Je connais	Je me sens suffisamment préparé-e pour utiliser cela dans mon travail au quotidien.	Je me sens suffisamment préparé-e pour conduire une équipe sur cela
Formation/développement des capacités pour l'égalité des sexes					
Audit sensible au genre					
Communication sensible au genre (images, publications, langage)					
Inclusion du genre dans les politiques, les instructions administratives et autres directives concernant les finances/les provisions/ les technologies de l'information/les ressources humaines/les services administratifs /la sécurité					
Inclusion du genre dans les documents administratifs et d'opérations (ToRs, annonces d'emplois, plans d'action, rapports, etc.)					
Politiques et plans pour la représentation égalitaire des femmes					
Autres. Spécifier:					
Non applicable					

13. Savez-vous s'il y a des politiques ou stratégies sur le genre, et/ou des points focaux ou des réseaux en place dans votre organisation ?

Oui

Merci de spécifier: \_\_\_\_\_

Non

Non applicable

## Section 4: Modes et besoins d'apprentissage

L'objectif de cette section est de collecter des informations sur les besoins et les préférences des répondant-e-s.

14. Quelles formations sur l'égalité des sexes aimeriez-vous recevoir pour améliorer votre travail ?

Sélectionnez autant de réponses que vous le souhaitez.

- Introduction à l'égalité des sexes
- Genre et programmation
- Genre et opérations
- Politiques et stratégies de l'agence/organisation
- Aucune
- Autre. Merci de spécifier
- Non applicable

15. Quels outils ou sources d'information utilisez-vous pour approfondir vos connaissances sur l'intégration de l'égalité des sexes dans votre travail, ou pour effectivement l'inclure ? Cochez autant de réponses que vous le souhaitez.

- Centre d'assistance. Merci de spécifier.
- Centre de connaissances sur un thème spécifique. Merci de spécifier.
- Intranet de l'agence
- Site web de l'agence
- Publications de l'agence
- Point focal en genre de l'unité ou de l'agence
- Conseiller-ère/spécialiste en genre de l'unité ou de l'agence
- Aucune
- Autre. Merci de spécifier

16. Quels sont vos trois modes d'apprentissage préférés ? Merci de sélectionner trois options.

<b>Modes d'apprentissage</b>	
<b>Cours et formations présentiels</b>	
<b>Ateliers présentiels</b>	
<b>Cours en ligne auto administrés</b>	
<b>Cours en ligne modérés avec tuteur ou tutrice</b>	
<b>Cours semi-présentiels (en ligne, modérés par tuteur ou tutrice et ateliers présentiels)</b>	
<b>Missions spécifiques</b>	
<b>Coaching</b>	
<b>Apprentissage sur le tas, avec suivi d'un-e spécialiste</b>	
<b>Conférences</b>	
<b>Autres. Merci de spécifier</b>	

17. Merci de partager toute pensée ou commentaire qui pourraient nous être utiles.

Note pour les personnes en charge de la mise en œuvre de l'enquête: espace pour question ouverte avec un nombre maximum de caractères prédéterminé.

**Merci encore pour votre collaboration. Nous vous ferons parvenir les résultats très prochainement!**

# COMMENT METTRE EN PLACE CET OUTIL DE DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ?

Dans cette section, vous trouverez un plan du questionnaire et comment les informations collectées dans chaque section contribuent au diagnostic des capacités. Vous trouverez également des recommandations pour son utilisation. Une version du document en word est également disponible pour permettre l'adaptation de l'outil aux besoins de votre organisation.

## ENCADRÉ 4

### Plan de l'outil de diagnostic des capacités

Dans le schéma suivant, vous trouverez les sections principales du questionnaire, avec leurs objectifs et leurs contenus.

#### Section 1: Information générale

##### Objectif

Cela aide à collecter des informations sur le personnel qui permettent de créer des profils de répondant-e-s et ainsi de mieux comprendre les résultats du diagnostic des capacités et les besoins. Cela aide aussi à élaborer un plan de développement des capacités et des stratégies de formation plus détaillés et répondant mieux à chaque groupe en fonction de ses besoins, et enfin, à organiser et coordonner. Aide à organiser et coordonner les détails logistiques, dans le but de rentabiliser les formations.

##### Contenu

Organisation/Agence  
Unité/Département/Lieu de travail  
Titre du poste/Niveau  
Age/Sexe/Nationalité

Cette information peut être complétée avec les informations démographiques de base de l'organisation : distribution du personnel par niveau de poste, sexe, âge et pays/région d'origine.

#### Section 2: Etudes et expériences sur l'égalité des sexes

##### Objectif

Identifier le niveau de formation de chaque répondant-e et le type et contenu des cours reçus sur l'égalité des sexes.

Identifier les besoins d'actualisation des concepts de base, de renforcement d'autres concepts plus en détail. Eviter les répétitions inutiles qui peuvent être frustrantes et démotivantes.

**Contenu**

Formation antérieure.

Cours, formations, ateliers sur l'égalité des sexes reçus antérieurement.

**Section 3: Connaissances sur l'égalité des sexes****Objectif**

Evaluer les capacités et les connaissances du personnel sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et identifier la perception du personnel sur ses capacités. La connaissance du mandat de l'organisation sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est une partie importante de ces connaissances.

**Contenu**

Connaissances sur des thèmes spécifiques.

Connaissances, compétences et processus pour l'intégration de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le travail de chaque répondant-e.

Connaissances sur la politique organisationnelle et l'architecture sur le genre.

**Section 4: Modes et besoins d'apprentissage****Objectif**

Identifier les intérêts, motivations et préférences d'apprentissage du groupe cible afin de développer des formations plus efficaces.

## Indications et conseils utiles pour l'application du questionnaire

Dans cette section, vous trouverez quelques conseils pour la préparation et l'envoi du questionnaire, l'analyse des informations collectées et la préparation d'un rapport.

### S'assurer que tout le monde est au courant du diagnostic des capacités

Avant d'envoyer le questionnaire, il est important d'écrire un message général à tout le personnel pour l'informer sur le diagnostic des capacités : ses objectifs, la méthodologie et comment les résultats vont être utilisés. Soyez clairs sur le fait que les informations collectées ne vont pas avoir de conséquences sur l'évaluation du personnel, qu'elles ne vont être analysées que pour guider le diagnostic des capacités et les besoins en formation. Cela permettra d'améliorer la qualité des réponses et le taux de participation.

### S'assurer du soutien institutionnel

Assurez-vous que le diagnostic des capacités est considéré comme faisant partie de la politique organisationnelle,

et non comme une initiative d'une unité ou d'un groupe d'individus.

Les politiques d'égalité des sexes doivent être considérées comme faisant partie de l'ensemble des politiques organisationnelles qui visent à sa meilleure réussite. Cela permettra d'améliorer la qualité des réponses et le taux de participation. Vous pouvez ainsi demander à la direction d'envoyer un premier courriel informatif, puis un courriel avec l'outil, et enfin des courriels de rappel, si cela est nécessaire.

### Adapter et préparer le questionnaire qui sera complété

Le questionnaire que nous proposons est général. Il peut être adapté aux besoins de chaque agence. Veillez à intégrer des données spécifiques sur vos mandats, les noms de vos politiques, stratégies, unités et portails web et intranet, si cela est nécessaire. Commencez le questionnaire avec une introduction qui explique les objectifs du

diagnostic des capacités et comment ces informations vont être utilisées. Profitez de cette opportunité pour motiver le personnel à compléter le questionnaire et pour le remercier du temps qu'il va y consacrer. N'oubliez pas de fournir des informations sur le processus de suivi : comment l'information va être utilisée et analysée. Cela améliorera la participation et le sentiment d'appartenance du personnel concernant ce diagnostic. Dans ce document, vous allez trouver le questionnaire avec des explications sur chaque section. Vous pouvez créer un questionnaire en ligne en utilisant des services comme Survey Monkey. Ces systèmes peuvent vous aider à consolider et analyser les données. Dans certains cas, répondre à un questionnaire en ligne peut être plus difficile. Par conséquent, vous devrez envoyer le questionnaire en format PDF, afin que les personnes l'impriment, le complètent et le renvoient. Les résultats des questionnaires devront alors être introduits manuellement dans votre base de données.

### **Envoyer le questionnaire au personnel**

Envoyez le questionnaire à tout le personnel et informez-le des dates limites pour le rendre. Cette durée ne devrait pas dépasser 1, 5 ou 2 mois. Rallonger cette période pourrait avoir des conséquences négatives sur la fiabilité des données.

### **Faire le suivi durant la période de mise à disposition des questionnaires**

Envoyez un rappel régulièrement et suivez le taux de réponse pour assurer un taux de retour élevé dans le temps imparti. Faites montre de créativité et d'un esprit positif pour motiver le personnel à remplir le questionnaire.

### **Consolider les résultats**

Lorsque tous les questionnaires sont remplis, les résultats doivent être consolidés dans une base de données. Survey Monkey peut également vous aider à analyser les résultats.

Vous verrez que les questions sont numérotées de façon continue tout au long des sections du questionnaire. Cela peut vous paraître étrange mais cela facilite énormément la consolidation et l'analyse des informations.

### **Analyser les résultats**

Les résultats du questionnaire peuvent être complétés par des informations démographiques de base de l'organisation : nombre de personnes en fonction du sexe, de l'âge, du poste de travail.

### **Préparer le rapport**

Utilisez les données pour préparer le rapport. Ce dernier doit être court et facile à lire. Il doit souligner les forces, les réussites, mais aussi les faiblesses. Il doit aussi proposer des améliorations possibles et des actions concrètes qui pourraient être incluses dans la stratégie de développement des capacités et de formation.

### **Diffuser le rapport**

Assurez-vous que tous-tes les répondant-e-s connaissent les résultats du diagnostic des capacités. Cela contribuera à l'obtention de meilleurs taux de réponses dans le future. Assurez-vous aussi qu'une proposition de plan de développement des capacités et de formation fait suite, pour être discutée et mise en place. Ce plan devrait inclure le suivi et l'évaluation. Le diagnostic des capacités est une ligne de base pour mesurer le progrès.

# RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

---

- [Communauté de Pratiques sur l'égalité des sexes](#)
- Manuel de l'OIT à l'intention des animateurs d'audits de genre [Français](#), [Anglais](#), [Espagnol](#)
- [Australian Red Cross Organisational Gender Assessment Tool](#) (seulement disponible en anglais)
- [WHO. Gender mainstreaming in WHO: where are we now? Report of the Baseline Assessment of the WHO Gender Strategy](#) (seulement disponible en anglais)



ONU FEMMES EST L'ORGANISATION  
DES NATIONS UNIES CONSACRÉE  
À L'ÉGALITÉ DES SEXES ET À  
L'AUTONOMISATION DES FEMMES.  
PORTE-DRAPEAU MONDIAL DES  
FEMMES ET DES FILLES, ONU FEMMES  
A ÉTÉ CRÉÉE POUR ACCÉLÉRER  
LES PROGRÈS EN FAVEUR DE  
L'AMÉLIORATION DE LA CONDITION  
DES FEMMES ET DES FILLES ET POUR  
RÉPONDRE À LEURS BESOINS DANS LE  
MONDE ENTIER.

Le Centre de Formation d'ONU Femmes (CF) apporte son soutien aux Nations Unies et à ses partenaires afin qu'ils atteignent leurs objectifs en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles, par le biais d'une formation transformative. Il a pour objectif de devenir le premier centre de formation des Nations Unies qui contribue, à travers la formation pour l'égalité des sexes, à créer une société qui respecte et promeut les droits humains pour toutes les femmes et tous les hommes.