

Une perspective genre *dans* *l'établissement* de la paix

MANUEL DE FORMATION

Gabriela Elroy

L'Académie Folke Bernadotte (FBA) est une agence gouvernementale suédoise qui œuvre pour la paix, la sécurité et le développement. La FBA travaille dans le cadre d'opérations de paix internationales et de missions de coopération pour le développement. L'agence fait de la formation et de la recherche et développe des méthodes pour soutenir les opérations de consolidation de la paix et de renforcement de l'état dans les pays en situation de conflit ou de post-conflit. Nous fournissons également du personnel civil et notre expertise à des opérations de paix et à des missions d'observation des élections dirigées par l'UE, l'ONU et l'OSCE. L'agence porte le nom de Folke Bernadotte, le premier médiateur de l'histoire de l'ONU.

ISBN : 978-91-88451-04-0

Auteur : Gabriela Elroy

Impression : Elanders

© FBA 2019

www.fba.se



Avant-propos

Quinze années se sont passées depuis l'adoption, par le conseil de sécurité de l'ONU, de sa première résolution sur les femmes, la paix et la sécurité, dénommée la Résolution 1325. Depuis lors, l'agenda femmes, paix et sécurité a progressé de manière continue et de nombreuses institutions régionales et nationales ont élaboré des cadres stratégiques étendus qui reconnaissent le besoin d'intégrer une perspective de genre et de promouvoir la participation à égalité et la protection des femmes dans les contextes d'établissement de la paix.

Travailler avec une perspective genre, c'est du gagnant-gagnant. On le fait parce que c'est juste, mais aussi parce que c'est utile et bénéfique pour notre travail. Dans son essence, la perspective genre signifie que, lors de la planification et de la mise en œuvre de nos tâches et l'exercice de nos fonctions, nous tenons consciemment compte des différences entre les besoins, les intérêts et les possibilités des filles, des femmes, des garçons et des hommes. En tant que telle, la perspective de genre élargit notre perspective, nous aide à établir des processus plus inclusifs et à obtenir des résultats plus durables. C'est pourquoi elle est essentielle dans tous les efforts d'établissement de la paix.

Le présent manuel de formation a été élaboré dans le but de contribuer à la mise en œuvre d'une perspective de genre dans les initiatives internationales d'établissement de la paix. Il offre un aperçu complet des activités de formation qui visent à permettre aux encadrements et à leur personnel d'intégrer une perspective genre dans un contexte d'établissement de la paix. Nous espérons qu'il sera d'une grande utilité pour de nombreux formateurs dans les questions de l'égalité de genre, et pour leurs participants !



Sven-Eric Söder
Directeur général
L'Académie Folke Bernadotte

Remerciements

Le présent manuel de formation est une version adaptée et mise à jour du manuel de formation *A gender perspective in CSDP* (Une perspective de genre dans les programmes de la Politique de sécurité et de défense commune). Nous avons ajouté de nouveaux exercices et des exemples de contextes de missions externes pour élargir la pertinence du manuel de formation. Les messages et les contenus essentiels du premier manuel sont toutefois les mêmes. En tant que tel, je dois toujours une profonde reconnaissance à tous ceux qui ont contribué à l'élaboration du manuel initial. En outre, je tiens à remercier mes collègues Emma Sandahl et Sara Lindvall pour le lourd travail fourni dans la rédaction et la révision de cette version.

Merci à tous !



Gabriela Elroy
Chef de programme
Les femmes, la paix et la sécurité
Académie Folke Bernadotte

Table des matières

INTRODUCTION

Circonstances préalables	6
Objet de ce manuel de formation	7
Objectifs de la formation	7
Composantes du manuel de formation	8
Audiences cibles	9
Pédagogie de cette formation	9
Matériels de formation souhaitables	9
Comment utiliser ce manuel de formation	9
Conseils à l'intention des formateurs	11

UNITÉS

Unité I	12
Introduction	
Unité II	18
Les différents besoins de sécurité	
Unité III	27
Le cadre politique concernant les femmes, la paix et la sécurité	
Unité IV	45
Concepts clés sur l'intégration de genre	
Unité V	64
Intégrer une perspective de genre	
Unité VI	93
Études de cas	

ANNEXES

Formulaire d'évaluation de la formation	132
Expressions clés en matière de genre	134
Choix d'ouvrages de référence	136

Introduction

CIRCONSTANCES PRÉALABLES

La Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, adoptée en octobre 2000, a ouvert une brèche. Elle établit le lien entre le travail de paix et de sécurité et l'intégration du genre de manières inédites jusque-là dans le contexte du Conseil de Sécurité. Cette résolution énumère les principaux sujets de préoccupation pour parvenir à de meilleures pratiques, plus justes et plus inclusives, dans l'établissement de la paix. L'un de ces sujets est le besoin d'une formation de sensibilisation au genre pour les personnels impliqués dans les opérations et l'établissement de la paix. Depuis, le besoin de formations de sensibilisation aux genres a été souligné de nombreuses fois dans les résolutions qui ont suivi la Résolution 1325. Chacune des résolutions du Conseil de Sécurité, qui sont désormais au nombre de huit, (y compris la Résolution 1325), connues maintenant sous le nom l'agenda femmes, paix et sécurité, répète à son tour le besoin de formation sur la manière d'intégrer une perspective genre.

Lors du quinzième anniversaire de la Résolution 1325, en octobre 2015, l'ONU lance l'étude "Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix ; une étude mondiale sur les femmes, la paix et la sécurité", qui décrit aussi bien des déficits de mise en œuvre que des pratiques réussies liées aux résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité. L'un des domaines centraux de la mise en œuvre soulignés dans l'étude est le besoin d'avancer et de renforcer les capacités organisationnelles pour la mise en œuvre des résolutions au sein des organisations régionales et internationales. Pour réaliser cela, les recommandations clés comprennent d'assurer une expertise de genre au niveau des cadres supérieurs, l'établissement de réseaux de points focaux pour l'égalité des genres (PFG), et de faire avancer les formations sur les genres. Ils insistent donc, encore une fois, sur le besoin d'efforts suivis pour former des personnels des missions et des opérations de paix et de sécurité sur l'intégration d'une perspective de genre dans leur travail.

En 2009, la Suède, alors présidente de l'UE, organise le séminaire « Renforcer les missions et les opérations de la Politique européenne de sécurité et de défense (PESD) par des formations sur les Résolutions 1325 et 1820 ». C'est le coup d'envoi d'un processus visant à répondre au besoin croissant de matériels pédagogiques efficaces et cohérents sur l'intégration d'une perspective de genre dans les efforts pour la paix et la sécurité. Cela mène la Suède, par l'intermédiaire de l'Académie Folke Bernadotte, à se porter volontaire pour développer un module de formation sur les genres, en coopération avec un groupe de travail composé de membres du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) et d'autres États membres. Il en résulte le manuel de formation « Une perspective de genre dans la politique de sécurité et de défense commune (PSDC), qui est maintenant refondu et mis à jour sous la forme du manuel de formation que vous avez devant vous.

OBJET DE CE MANUEL DE FORMATION

Pour que les engagements politiques se réalisent en actions concrètes, les personnels travaillant dans tous les contextes d'établissement de la paix ont besoin de comprendre l'impact des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité lors de la mise en œuvre de leurs tâches quotidiennes. Bien que cette exigence de formation soit relativement neuve, la formation sur les genres s'est frayé un chemin vers un bon nombre de programmes de formation, aussi bien civils que militaires. La sensibilisation aux genres et la connaissance de l'agenda femmes, paix et sécurité est une exigence en vue de missions internationales, ainsi que pour les acteurs nationaux et régionaux.

Toutefois, les priorités et disparités diverses dans les capacités de formation institutionnelles, humaines et financières entraînent de considérables variations dans le contenu réel des formations sur les genres. Ce manuel a pour but d'améliorer la cohérence et la qualité de la formation des personnels concernant les genres en fournissant un concept de formation pédagogique et étendu à utiliser dans des contextes très divers. Notre concept est élaboré de manière à fournir des connaissances et des outils permettant d'appliquer une perspective de genre aux activités quotidiennes de l'établissement de la paix, que ce soit dans un contexte de mission ou dans le cadre d'institutions nationales ou régionales travaillant à la mise en œuvre de l'agenda femmes, paix et sécurité.

Les présentations et exercices de ce manuel de formation ont été utilisés et testés dans différents contextes, aussi bien devant des publics civils que militaires. Il fournit des exemples concrets d'objectifs de formation et de propositions de programmes généralement acceptés, mais il est également prévu pour servir de source d'inspiration. Les exemples concrets variés du manuel, tirés de différents contextes, proviennent soit de documents officiels, qui en ce cas citent leurs sources, soit sont une contribution des personnels présents ou passés qui ont travaillé dans des contextes variés d'établissement de la paix, et, en ce cas, ils ne sont pas référencés.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Ce manuel de formation a été élaboré pour soutenir la mise en œuvre de l'intégration du genre pour présenter le cadre politique de la Résolution 1325 puis de ses résolutions de suivi, le concept de genre et son application pratique dans le contexte de l'établissement de la paix, pour des personnels aussi bien civils que militaires. Les aptitudes acquises par les participants après la formation devraient être les suivantes:

1. Nommer les éléments-clés du cadre politique international de la Résolution 1325 et les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité qui ont suivi.
2. Citer des exemples démontrant pourquoi le genre est une perspective importante lors de l'établissement de la paix.
3. Appliquer une perspective de genre par une simple analyse genre.

Pour étayer ces objectifs de la formation, le manuel de formation se compose de six unités de formations chacune ayant un objectif spécifique.

UNITÉ DE FORMATION	OBJECTIF
Introduction	Etablir la structure du reste de la formation. Ce composant encourage les participants à réfléchir à leurs connaissances et leur perception individuelles sur les questions d'égalité de genre.
Des besoins de sécurité différents	Regarder les impacts différents des conflits sur les femmes et les hommes, les garçons et les filles, et comment cela génère différents besoins de sécurité.
Le cadre politique concernant les femmes, la paix et la sécurité	Examiner le cadre politique international concernant les femmes, la paix et la sécurité, dans le but d'en identifier les composants clés qui soutiennent une perspective de genre.
Concepts clés du genre	Introduire quelques concepts clés qui étayent une perspective de genre.
Intégrer une perspective de genre	Regarder la définition de l'intégration d'une perspective de genre (le terme « l'intégration du genre » est synonyme de « l'intégration d'une perspective de genre ») et comment nous appliquons, en pratique, une perspective de genre à l'établissement de la paix.
Études de cas	Mettre en pratique les raisonnements des unités précédentes, dans le but de prendre des mesures pratiques vers l'intégration d'une perspective de genre.

COMPOSANTES DU MANUEL DE FORMATION

Ce manuel comporte les composantes suivantes:

Introduction L'introduction expose les circonstances préalables, le but et l'ensemble du manuel de formation.

Unités de formation Le manuel présente six unités de formation. Chaque unité de formation définit son objectif spécifique, les messages clés, les préparations, des notes pour l'enseignant, des descriptions pas à pas des présentations et exercices proposés, des alternatives ou suppléments de présentation et d'exercices ainsi que les différentes documentations.

PowerPoint Le manuel est accompagné d'une présentation en format PowerPoint. Le manuel indique clairement lorsqu'une diapositive PowerPoint illustre une présentation ou un exercice.

Documents Chaque unité de formation a des documents de soutien.

Annexes Le manuel de formation fournit un formulaire d'appréciation, un sommaire des expressions clés en matière de genre et un choix d'ouvrages de référence.

AUDIENCES CIBLES

Les audiences ciblées par cette formation et ce manuel sont les publics qui travaillent dans un contexte d'établissement de la paix et ont besoin d'apprendre et de pratiquer ce que cela implique de travailler concrètement dans une perspective de genre et l'agenda femmes, paix et sécurité (Résolution 1325).

PÉDAGOGIE DE CETTE FORMATION

La pédagogie sur laquelle se fonde ce manuel de formation est d'encourager les participants à être actifs. Elle est pratique et maintient la focalisation sur une quantité choisie d'objectifs de formation clairement énoncés. Les présentations sont censées être courtes et les formateurs sont toujours encouragés à maintenir le participant au centre par un dialogue ouvert et en laissant la place à l'auto-réflexion.

MATÉRIELS DE FORMATION SOUHAITABLES

Les équipements ci-dessous seront utiles :

- Projecteur PowerPoint et écran blanc
- Tableau à feuilles mobiles et support
- Marqueurs pour tableau à feuilles mobiles, noirs et bleus
- Documents
- Papillons adhésifs repositionnables Post-it ou similaires

COMMENT UTILISER CE MANUEL DE FORMATION

Ce manuel de formation propose une esquisse de session étendue sur l'intégration du genre. Il comprend des présentations et des exercices concrets qui ont été élaborés et utilisés par des instituts de formation et des conseillers de genre, dans différents contextes d'établissement de la paix. La logique de l'esquisse a été testée dans plusieurs formations et son efficacité est établie. Toutefois, la direction d'une formation est un processus dynamique et spécifique au contexte et le manuel de formation doit être utilisé avec flexibilité et créativité. En appui dans ce sens, chaque unité de formation présente des présentations et des exercices alternatifs/supplémentaires. Il convient également de noter que les unités, les présentations et les exercices peuvent être effectués dans un ordre chronologique différent, que les exemples peuvent être supprimés, déplacés ou ajoutés. Dans cet esprit, les formateurs sont encouragés à réviser notre esquisse de manière critique et à l'adapter aussi bien à eux-mêmes en tant

que formateurs, qu'à l'auditoire dont ils disposent. Le manuel est accompagné de notes circonstanciées et d'éléments de conclusion. Leur intention est de soutenir et d'inspirer le formateur, il n'est pas nécessaire de les citer.

Nous considérons qu'une durée de deux heures est un minimum absolu pour fournir un type de compréhension fondamentale de l'agenda femmes, paix et sécurité en général et l'intégration du genre en particulier. Avec quelques brèves pauses et en insistant plus sur les présentations que sur les exercices, ce manuel peut être utilisé pour une session de deux heures, mais il peut également faire l'objet d'une journée de formation ou plus, selon l'approfondissement choisi par le formateur pour différentes présentations et exercices. Pour plus de flexibilité, les différentes unités de session ne comprennent pas d'estimation de temps pour les différentes présentations et exercices. La durée des présentations et exercices de chaque unité de formation devrait être fonction de l'emploi du temps prévu pour une formation spécifique, ainsi que les besoins spécifiques d'un auditoire donné. La plupart des présentations peuvent être brèves, mais bénéficieront d'un supplément de temps permettant des discussions interactives et des exemples concrets. De même, la durée consacrée aux différents exercices diffère aussi selon le temps accordé aux travaux de groupe, aux présentations et aux discussions plénières.

Voici un exemple d'emploi du temps pour une formation d'un jour, et chaque unité fournit une esquisse de session avec des exigences indicatives de durée minimale. Cependant, il convient de souligner que l'établissement de l'emploi du temps et le séquençage de la formation doivent être à la mesure des besoins de l'auditoire, et pondérés par le temps disponible pour la formation.

Heure	Sujet
08:30–09:00	Unité I : Introduction exercice du sociomètre
09:00–09:45	Unité I : Les différents besoins de sécurité
09:45–10:30	Unité II : Le cadre politique concernant les femmes, la paix et la sécurité
10:30–10:45	Pause
10:45–12:30	Unité III : Concepts clés de l'intégration du genre
12:30–13:15	Déjeuner
13:15–14:30	Unité IV : Intégrer une perspective de genre
14:30–15:00	Pause
15:00–16:30	Unité V : Études de cas
16:30–17:00	Récapitulation et évaluation

CONSEILS À L'INTENTION DES FORMATEURS

- Renseignez-vous sur les antécédents des participants : âge, sexe, pays d'origine, expérience professionnelle, formations passées sur le genre, et adaptez la formation en conséquence.
- Des expériences pratiques du terrain sont utiles aux participants. Ce manuel de formation présente un grand nombre d'exemples pratiques, mais n'hésitez pas à vous servir de vos propres expériences ou exemples, aussi bien que ceux des participants.
- Encouragez l'écoute réciproque et les échanges d'expériences. Faites des présentations aussi interactives que possible.
- Encouragez le débat et les opinions différentes. Les concepts et aptitudes concernant l'intégration du genre ont besoin d'être discutés et débattus.
- Faites des pauses régulières (toutes les 40 minutes) en particulier l'après-midi!
- Assurez-vous de bien comprendre le but de chaque étape de la formation et que vous avez une idée claire de ce que vous désirez obtenir par chaque exercice. Cela vous permettra d'improviser plus facilement chaque fois qu'il le faudra!
- N'exprimez ni ironie, ni sarcasmes, ni jugements au sujet des opinions exprimées! Restez calme lorsque vous vous heurtez à du scepticisme, et gardez en tête ce que vous avez à dire!

UNITÉ I

Introduction

1.1 BUT ET OBJECTIF D'APPRENTISSAGE

Le but de cette unité est de fixer la structure du reste de la formation. Elle encourage les participants à réfléchir sur leurs propres connaissances et perceptions individuelles des questions de genre.

Objectif d'apprentissage : Aptitude à identifier les normes sociétales de genre

1.2 MESSAGES CLÉS

- Que les normes et les perceptions de genre existent partout, et qu'elles ont un impact sur notre manière d'interpréter et de comprendre notre entourage
- Que la sensibilisation aux genres est une compétence qu'il faut apprendre. C'est pour cette raison que nous faisons des formations sur les genres.

1.3 NOTES DESTINÉES AU FORMATEUR

- Un sociomètre est un outil qui permet aux participants d'exprimer leurs pensées sur une affirmation donnée. Lorsque chaque participant considère chaque affirmation, il/elle réfléchit activement au sujet de ses opinions, de ses connaissances et de son expérience. Cela peut constituer un outil précieux pour mettre en valeur différents dilemmes. Ici, nous utilisons le sociomètre pour mettre en lumière différentes normes ou perceptions de genre, et pour faire réfléchir les participants sur leur propre sensibilisation aux genres. En tant que tel, il procure au formateur une bonne indication du niveau de connaissances du groupe.
- Le sociomètre est en outre un bon moyen de stimuler le groupe et, utilisé au tout début de la formation, de créer rapidement une ambiance plus détendue.
- Ceci est particulièrement vrai pour ceux qui traitent les perceptions de genre. Vous devez ajuster au temps qui vous est imparti le nombre de diapositives et les discussions de suivi autour de chaque affirmation.
- Pour préparer l'exercice du sociomètre lisez toute la liste de suggestions d'affirmations ou de questions et leurs questions de suivi et choisissez celles que vous utiliserez. Vous pouvez aussi choisir d'autres affirmations/questions qui peuvent mieux convenir à votre auditoire

- Le sociomètre peut être utilisé de deux manières : soit les gens se déplacent le long d'une ligne dans la pièce ou bien, s'il n'y a pas la place, vous pouvez les faire lever ou lever la main. Modifiez les flèches de la diapositive PowerPoint selon le modèle choisi (droite-gauche ou haut-bas).

1.4 PRÉSENTATIONS ET EXERCICES

Durée minimale	Description
10 minutes	Présentation : Introduction
15 minutes	Exercice : Sociomètre
5 minutes	Présentation : Pourquoi intégrer une perspective de genre?

PPRÉSENTATION : INTRODUCTION

Étape 1 : Présentez-vous en donnant votre nom et, brièvement, votre expérience professionnelle.

Étape 2 : Demandez aux participants de se présenter brièvement.

Étape 3 : Présentez la diapositive **Objectifs d'apprentissage** et examinez les objectifs d'apprentissage de la formation.

Objectifs d'apprentissage

- Nommer les principaux points de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies et de ses résolutions de suivi concernant les femmes, la paix et la sécurité
- Donner des exemples qui démontrent pourquoi le genre est une perspective essentielle dans le travail ou le contexte de la paix et de la sécurité.
- Appliquer une perspective de genre au moyen d'une simple analyse de genre.

Étape 4 : Présentez la diapositive **Vue d'ensemble** et passez en revue le programme de la journée.

Vue d'ensemble

- Introduction
- Les différents besoins de sécurité
- Le cadre politique concernant les femmes, la paix et la sécurité
- Notions clés du genre
- Intégration d'une perspective de genre
- Études de cas

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



EXERCICE : SOCIOMÈTRE SUR LES AFFIRMATIONS DE GENRE (10 À 30 MINUTES)

Étape 1 : Expliquez aux participants que vous allez présenter un certain nombre de diapositives, toutes contenant une affirmation. Ils doivent réfléchir individuellement sur l'affirmation et manifester leur position en se plaçant le long d'une échelle oui-non (aux deux extrémités de la pièce). Ils ont le droit de se placer à n'importe quel point entre les deux extrémités de l'échelle. Ils doivent être prêts à expliquer leur position. Si l'espace est insuffisant pour bouger, vous pouvez demander aux participants de se mettre debout ou assis ou de lever la main.

Insistez sur le fait que ce n'est pas un test. Aucune réponse n'est juste ou fausse.

Étape 2 : Continuez avec le sociomètre. Après chaque diapositive, demandez à quelques participants d'expliquer leurs positions. Animez la discussion.

Terminez par la diapositive qui demande aux participants de réfléchir sur leur niveau de sensibilisation au genre. Récapitulez la session par les conclusions ci-dessous.

CONCLUSIONS

- L'un des objectifs de cet exercice est de mettre en lumière l'existence de normes et de perceptions de genre, dans nos vies privées aussi bien que dans nos vies professionnelles.
- Les images/affirmations initiales se rapportent aux normes et perceptions de genre. Les autres affirmations font également allusion aux hypothèses du genre. Nous

trouvons ces types de normes et perceptions du genre dans toutes les sociétés. Nous ne sommes pas les esclaves des normes, mais nous apprenons à nous y référer dès le plus jeune âge. Avoir une perspective de genre nous aide à prendre conscience de ces normes et de la manière dont elles influencent notre travail.

AFFIRMATIONS POUR LE SOCIOMÈTRE

Voici une liste des questions/affirmations que vous trouverez sur les diapositives. Vous pouvez aussi créer vos propres questions/affirmations et ajouter d'autres illustrations.

1. Lorsque je vois ce jouet, je pense tout d'abord à... (une fille/un garçon)

2. Lorsque je vois ce jouet, je pense tout d'abord à... (une fille/un garçon)

Ces jouets sont typiquement associés soit à des garçons, soit à des filles. Ils sont des exemples de la manière dont nous envoyons des messages concernant la féminité et la masculinité, selon, par exemple, les couleurs et les formes. Peuvent-ils citer d'autres exemples?

3. Les femmes sont affectées plus négativement par les conflits que les hommes (oui/non)

On dit souvent que les femmes sont affectées plus négativement par les conflits que les hommes. Mais plutôt que de comparer qui est le plus affecté par les conflits, il est plus constructif de dire de quelles différentes manières les femmes et les hommes sont affectés par les conflits.

4. L'égalité de genre, c'est surtout pour les femmes... (oui/non)

Beaucoup de gens pensent que les femmes sont fondamentalement plus pacifiques que les hommes. D'autres que les femmes ont été socialisées afin d'être plus pacifiques (basé sur leur responsabilité primaire de donneuses de soins). Quoi qu'il en soit, les responsabilités et la place des femmes dans la société les mettent souvent en bonne position pour gérer les conflits.

5. Je peux expliquer ce que cela signifie d'intégrer une perspective de genre (oui/non)

Les questions de genre sont perçues communément comme concernant uniquement les femmes. Pourtant, ces questions ont pour objet les attentes, les rôles et les responsabilités aussi bien des hommes que des femmes et leurs conséquences. Nous y reviendrons au cours de cette formation.

6. Je peux expliquer ce que cela signifie d'intégrer une perspective de genre (oui/non)

Le but de cette diapositive n'est pas de trouver si les gens ont un haut niveau de conscience des genres ou non, mais de souligner que le genre est un domaine d'expertise. En tant que tel, le niveau de connaissances varie au sein du groupe. Le point le plus important est que personne n'est censé savoir avant d'avoir suivi une formation. Moins nous savons, plus nous pouvons apprendre!

PRÉSENTATION : POURQUOI INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DE GENRE?

Étape 1 : Montrez la diapositive **Le genre, tout le monde y gagne**, donne quelques raisons de l'importance d'intégrer une perspective de genre.

Le genre, tout le monde y gagne

- Normative
- Différentes expériences, besoins et priorités en ce qui concerne la sécurité et la justice
- Elle fait progresser la compréhension et l'analyse
- Capacités locales
- Toute la population

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- **L'égalité de genre profite à tous.** Nous intégrons une perspective de genre parce que c'est juste : cela nous aide à identifier les inégalités de genre et les besoins spécifiques aux genres, mais aussi parce que c'est bien. Cela élargit notre perspective, approfondit notre compréhension et étend nos réseaux.
- **Normative.** Les cadres normatifs internationaux des droits humains exigent des mesures pour assurer l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et pour lutter contre la discrimination. L'égalité et la non-discrimination sont des principes fondamentaux du droit international (par exemple, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), résolutions 1325 et 1820 du Conseil de Sécurité de l'ONU).
- **Elle différencie notre opinion de la sécurité.** Les femmes, les hommes, les garçons et les filles ont probablement des expériences, des besoins et des priorités différents en ce qui concerne la sécurité et la justice.
- **Elle améliore notre compréhension et notre analyse.** Comme nous allons le voir, le genre, c'est surtout de comprendre les attentes d'une société donnée envers les femmes et les hommes, leurs rôles et responsabilités, et le statut social et les possibilités qu'ils entraînent. Le fait d'être conscient de ce fait améliore notablement l'analyse du contexte local dans lequel nous travaillons.

- **Une meilleure utilisation des capacités locales.** Si nous voyons et comprenons le rôle que les femmes locales jouent souvent dans l'établissement de la paix et de la confiance, nous étendons les ressources dans lesquelles l'organisation peut puiser.
- **Atteindre la totalité de la population** À cause de la répartition selon le genre du travail, les femmes ne sont pas aussi présentes dans la sphère publique que les hommes. En conséquence, leurs besoins et leurs intérêts sont plus facilement négligés. Avec une perspective de genre, nous élargissons notre perspective pour voir les besoins et les intérêts des femmes/filles et des hommes/garçons. C'est nettement plus efficace.

UNITÉ II

Les différents besoins de sécurité

2.1 BUT ET OBJECTIF D'APPRENTISSAGE

Le but de cette unité est de regarder de quelles manières les conflits affectent les femmes et les hommes, les garçons et les filles, ainsi que la manière dont cela génère différents besoins de sécurité. Le fait de commencer par une discussion sur les différents besoins de sécurité fournit aux participants un point concret d'entrée vers le genre au sein du contexte général de sécurité.

Objectif d'apprentissage : Être capable de mentionner des besoins de sécurité spécifiques aux genres.

2.2 MESSAGES CLÉS

- Un conflit affecte les femmes, les hommes, les garçons et les filles de différentes manières, ce qui entraîne qu'ils sont affectés par des problèmes de sécurité différents. Parfois, les mêmes problèmes de sécurité les affectent de différentes manières. Cela signifie que les femmes, les hommes, les garçons et les filles ont des besoins de sécurité différents.
- Le fait de considérer les différents besoins de sécurité respectifs des femmes/des hommes/des garçons/des filles est une manière très concrète et directe d'appliquer une perspective de genre à une situation sécuritaire. Le fait de questionner différents groupes sur leurs différents besoins de sécurité devrait être l'une des premières approches de toute organisation ayant la mission d'améliorer la sécurité pour la population d'un pays/d'une région.

- Toutes les femmes n'ont pas les mêmes besoins de sécurité (juste parce qu'elles sont des femmes) et tous les hommes n'ont pas les mêmes besoins de sécurité (juste parce qu'ils sont des hommes). Des aspects tels que l'ethnicité, l'économie, la religion, le lieu de vie (rural/urbain) et la culture déterminent aussi les besoins de sécurité des gens.
- Les hommes/les femmes/les filles/les garçons ont aussi des besoins de sécurité communs. Cependant, le fait d'identifier les différences assure qu'aucun besoin de sécurité n'est négligé.

2.3 NOTES DESTINÉES AU FORMATEUR

- Cette session se concentre sur les différents besoins de sécurité des hommes et des femmes, des garçons et des filles, avec pour objectif de mettre en lumière les différences de genre. Il est toutefois important de garder à l'esprit que ces différences sont graduelles. Les hommes et les femmes sont aussi exposés aux mêmes problèmes de sécurité et aux mêmes besoins de sécurité, mais aussi bien les causes sous-jacentes que les effets peuvent en être différents.
- Le document *Une famille frappée par un conflit* est élaboré pour fournir aux participants le contexte et l'orientation. Si les participants à la formation sont bien familiers d'un conflit spécifique, vous pouvez utiliser ce contexte à la place. Si vous dirigez une formation pour une organisation ou un contexte spécifiques, réécrivez l'histoire en vous basant sur ce conflit ou contexte particulier. Il est possible d'utiliser aussi bien des situations de conflit que des situations post conflictuelles.
- Parfois, les participants donnent des exemples très larges et génériques de questions ou de besoins de sécurité qui ne sont pas spécifiques aux hommes ou aux femmes (telles les restrictions de nourriture, le besoin de logement, la sécurité physique, etc.). Si cela arrive, encouragez les participants à donner plus de détails en leur demandant d'entrer plus dans les détails pour regarder les préoccupations spécifiques au sexe ou à l'âge dans ces catégories.
- Dans cette unité, nous parlons des questions de sécurité et les besoins de sécurité. Les questions de sécurité influencent différemment les hommes, les femmes, les garçons et les filles et entraînent différents besoins de sécurité.

2.4 PRÉSENTATIONS ET EXERCICES

Durée minimale	Description
20 minutes	Exercice : Identifier différents besoins de sécurité

EXERCICE : IDENTIFIER DIFFÉRENTS BESOINS DE SÉCURITÉ

Étape 1 : Dites aux participants que cette session examine la manière dont un conflit affecte différemment les femmes et les hommes (les garçons et les filles) et génère donc différents besoins/questions de sécurité.

Étape 2 : Dessinez le tableau ci-dessous sur un tableau à grandes feuilles.

QUESTIONS DE SÉCURITÉ	
Les femmes	Les hommes
Les filles	Les garçons

Étape 3 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document *Une famille affectée par un conflit* et un papier de tableau à grandes feuilles. Demandez aux participants :

- 1) De dessiner le tableau ci-dessus sur le tableau à grandes feuilles et
- 2) De lire l'histoire du document et d'identifier les différentes questions de sécurité auxquelles sont confrontés les hommes, les femmes, les garçons et les filles de l'histoire. S'ils ont le temps, encouragez-les à dépasser l'histoire et à citer des exemples provenant de leurs propres expériences.

Étape 4 : Passez en discussion plénière et écrivez les questions de sécurité évoquées dans les différents carrés. Demandez à chaque groupe de citer de trois à cinq exemples (de manière à ce que tous les groupes puissent participer). Voici quelques exemples. Ces exemples dépassent l'histoire du document.

QUESTIONS DE SÉCURITÉ

<p>Les femmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violences domestiques • Viol et agressions sexuelles • Trafic d'êtres humains • Marginalisation sociale • Enlèvement/Enlèvement de fiancée • Manque de protection légale • Menaces liées à l'honneur • Manque de services de santé génésique 	<p>Les hommes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Torture • Enlèvements • Recrutement forcé • Violences de gangs • Crime organisé • Stress causé par l'incapacité de protéger sa famille • Alcoolisme • Violences sexuelles
<p>Les filles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viols/Agressions sexuelles • Mariages forcés • Grossesses précoces • Non-accès à l'éducation • Recrutement forcé 	<p>Les garçons:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enlèvements • Recrutement forcé • Non-accès à l'éducation • Viol/Harcèlement • Stupéfiants

Lorsque le tableau est rempli, demandez des réflexions.

- Quelles conclusions pouvons-nous tirer de cela?
- Que pouvons-nous gagner en considérant les questions de sécurité de cette manière?
- Qu'est-ce que cela signifie pour une organisation internationale, régionale ou nationale?
- Qu'est-ce que cela signifie si vous êtes un agent de police? Un représentant de loi? Un agent de sécurité ? Un membre du gouvernement ? Un agent de réforme du secteur de la sécurité ? Un médiateur dans des pourparlers de paix ?

Étape 5 : Montrez la diapositive **Des besoins de sécurité différents** terminez l'exercice par les conclusions ci-dessous.

Des besoins de sécurité différents

- À besoins différents, stratégies différentes
- Insécurités directes et indirectes
- Biologiques et sociaux
- Les besoins des femmes sont considérés comme privés
- À besoins différents, perspectives différentes
- À femmes différentes, hommes différents
- Une meilleure conscience situationnelle

CONCLUSIONS

- **Différents besoins, différentes stratégies.** Cet angle de vue de la sécurité met en lumière le fait que les hommes et les femmes, les garçons et les filles ont parfois des besoins de sécurité spécifiques à leur sexe/âge. Même lors de besoins de sécurité similaires, par exemple l'accès à l'éducation pour les garçons et les filles, ou concernant le recrutement forcé, les causes et conséquences peuvent différer. Par exemple, il peut y avoir différentes raisons pour lesquelles les garçons et les filles ne vont pas à l'école. Ou bien, aussi bien les garçons que les filles peuvent être recrutés dans des groupes armés, mais finissent dans des rôles différents (même s'il ne faut pas penser que les filles sont toujours cantonnées aux fonctions d'appui). Répondre à des besoins différents nécessite des stratégies différentes.
- **Insécurité directes et indirectes.** Les besoins de sécurité des femmes ne sont pas forcément plus sérieux que ceux des hommes. Dans un sens direct, les garçons et les hommes (surtout les jeunes hommes) risquent plus d'être tués (en particulier s'ils participent directement dans les conflits), mais aussi d'être détenus illégalement, torturés et exécutés sommairement en tant que civils. Les besoins de sécurité des filles et des femmes sont souvent plus indirects et de long terme, causés par les conséquences des conflits dans la durée. C'est pourquoi l'on y prête moins d'attention. Les femmes ont tendance à être lourdement éprouvées par l'effondrement des structures sociales de protection et de soutien. Le manque d'accès aux ressources en temps de paix a tendance à aggraver la situation en temps de guerre, en particulier pour les femmes qui perdent leur mari, ou se retrouvent seules comme soutien de famille pour d'autres raisons. En plus des difficultés pour trouver de quoi nourrir leur famille, de nombreuses veuves sont confrontées à une stigmatisation sociale et à la discrimination.

VULNÉRABILITÉS DES FEMMES AU KOSOVO

Au Kosovo, un grand nombre de femmes ont des difficultés pour accéder à la propriété. Malgré une législation forte d'égalité de genre, les coutumes d'héritage refusent aux femmes l'accès à la propriété. Cela met beaucoup de femmes en totale dépendance des membres masculins de la famille (pères, frères, époux et fils). Cette dépendance financière aggrave la vulnérabilité des femmes aux violences domestiques et a pour résultat que les femmes battues finissent souvent par retourner chez leur mari ou parent abusif.

- **Explications aussi bien biologiques que sociales.** Les différentes insécurités des hommes et des femmes découlent, en partie, de différences biologiques (par exemples reproductives) et sont causées, en partie, par des rôles sociaux/économiques, des responsabilités et des attentes différentes.

- **Toutes les femmes n'ont pas les mêmes besoins de sécurité** juste parce qu'elles sont des femmes, et tous les hommes n'ont pas les mêmes besoins de sécurité juste parce qu'ils sont des hommes. D'autres aspects comme l'ethnicité, l'économie, la religion, le lieu de vie (rural/urbain) et la culture sont des facteurs additionnels qui déterminent les besoins de sécurité des gens. Il existe aussi des besoins de sécurité communs aux hommes et aux femmes, même s'ils peuvent les ressentir différemment.
- **À différents besoins, différentes perspectives.** Différents besoins de sécurité entraînent différentes perspectives. À cause de ces différents besoins ou perspectives de sécurité, il est important d'avoir différentes sources d'informations comprenant différents groupes de gens.
- **Meilleure conscience situationnelle.** Des données ventilées par sexes nous aident à obtenir une image plus précise d'une situation et une conscience situationnelle plus inclusive. Les outils pour collecter les données ventilées par sexes, âges, ethnicité, sont utiles sur le terrain. Dans une mission internationale, une équipe d'observateurs avait pour tâche de collecter des données ventilées par sexes (voir l'exercice alternatif de la grille de conscience situationnelle selon le genre). Elle a aidé le chef militaire à obtenir une conscience situationnelle plus précise et à répondre plus pertinemment, ce qui a apporté à toute la population un environnement protégé et sécurisé.
- **Les besoins de sécurité des femmes et des filles sont souvent considérés comme privés.** C'est pourquoi ils n'ont pas toujours été considérés comme pertinents aux yeux des organisations internationales et nationales. En conséquence, ils n'ont pas toujours été bien compris et ont tendance à moins attirer l'attention.

LES VIOLENCES SEXUELLES PENDANT LA GUERRE CIVILE DU GUATEMALA

Pendant la guerre civile au Guatemala, de 1960 à 1996, les viols systématiques et l'esclavage sexuel ont été largement pratiqués. L'impunité était pratiquement générale et, lorsque des affaires ont été portées en justice, les procédures ont souvent traîné en longueur. En outre, de nombreuses femmes décrivent leur expérience des salles de tribunaux comme extrêmement humiliantes et les menaces des parents et amis des accusés ont lourdement pesé sur la vie quotidienne de ces femmes. En 2016, au cours du procès historique de Sepur Zarco, le tribunal national du Guatemala, dirigé par une femme présidente, a finalement condamné deux anciens officiers militaires pour crimes contre l'humanité et disparition forcée en vertu de la loi internationale. C'est la première affaire de violences sexuelles en temps de conflit soumise au code pénal du Guatemala, et la première fois, dans le monde entier, qu'un tribunal national a examiné des accusations d'esclavage sexuel pendant un conflit armé.¹

1. UN Femmes, adresse : <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/3/guatemala-victory-against-sexual-violence-in-armed-conflict>. Consulté le 20 mai 2017

2.4.1 PRÉSENTATIONS ET EXERCICES ALTERNATIFS/SUPPLÉMENTAIRES

EXERCICE : GRILLE GENRÉE DE CONSCIENCE SITUATIONNELLE

Étape 1 : Montrez la diapositive **Grille de conscience sécuritaire selon le genre**. Remplissez de préférence la grille de données précises provenant d'un contexte pertinent pour votre auditoire. Vous pouvez, naturellement, changer les types de catégories sécuritaires pour qu'elles conviennent mieux à votre contexte de formation.

Note : Les chiffres de cette grille sont imaginaires

Catégorie sécuritaire	Groupe ethnique 1			Groupe ethnique 2		
	Femmes	Hommes	Enfants G/F	Femmes	Hommes	Enfants G/F
Accidents de mines	4	6	8/3	2	3	6/4
Trafic d'êtres humains	15	4	6/11	4	7	5/22
Chômage	40%	25%		25%	15%	
Violences sexuelles et genrées	6	2	1/5	25	5	2/19
Enlèvements politiques	2	19	7/3	1	3	1/2
Accidents de voiture	7	25	9/3	8	31	8/2

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



Étape 2 : Divisez les participants en groupes et demandez-leur de réfléchir aux informations de la grille et sur ce que l'on apprend de cette sorte de données.

Étape 3 : Passez à une discussion plénière.

Étape 4 : Récapitulez avec les conclusions ci-dessus. Rappelez aux participants que cette grille est un bon outil de travail à utiliser sur le terrain.

Étape 5 : Demandez s'il y a des commentaires concernant la grille.

2.5 DOCUMENTS POUR L'UNITÉ II

DOCUMENT À DISTRIBUER 1 : UNE FAMILLE AFFECTÉE PAR UN CONFLIT

Jules habite en Inland, un pays ravagé par des conflits internes depuis douze ans. Jules vient d'une famille pauvre, avec cinq enfants. Il appartient à la minorité ethnique qui, au moyen d'un groupe armé non gouvernemental, combat l'armée nationale. Pendant la troisième année du conflit, alors qu'il avait 14 ans, les forces gouvernementales ont tué son père. Son père était le principal soutien de la famille. Suite à la mort du père, la mère de Jules a assumé la responsabilité de nourrir la famille. Comme elle avait du mal à trouver un emploi permettant de nourrir les cinq enfants, elle a décidé de partir à l'étranger comme domestique, dans le pays X.

Étant le fils aîné, Jules est resté pour s'occuper de ses frères et sœurs. Pour cela, Jules et sa sœur Lisa (qui avait alors 13 ans) n'ont pas fréquenté l'école. Jules a trouvé un emploi d'agent de sécurité dans l'une des entreprises locales, tandis que Lisa est restée à la maison pour s'occuper de la maison et des frères et sœurs plus jeunes.

Jules avait une ceinture noire de karaté et il a gagné plusieurs concours. Cela a attiré l'attention non seulement des forces gouvernementales, mais aussi du groupe d'opposition en lutte contre le gouvernement. Alors que le groupe d'opposition tentait de le recruter dans ses rangs, les forces gouvernementales l'ont fréquemment harcelé et menacé, le considérant comme un terroriste. Il a été arrêté plusieurs fois et sévèrement battu.

Jenny, la sœur aînée de Jules, était mariée et avait deux enfants. Un jour, son mari a sauté sur une mine lorsqu'il travaillait aux champs. Il a survécu, mais il était grièvement blessé. Incapable de travailler, il a commencé à boire et il est devenu de plus en plus violent aussi bien envers son épouse qu'envers les enfants.

Jenny s'est mise à travailler pour nourrir la famille. Elle a cultivé des légumes qu'elle a vendus au marché. Un jour, elle s'est fait voler tout son argent, juste avant de partir du marché. Elle a décidé d'aller porter plainte à la police pour le vol. Cependant, les agents de la police, provenant de l'ethnie majoritaire, ont préféré l'intimider et la menacer de la violer au lieu d'enregistrer sa plainte. Jenny est parvenue à s'enfuir et a couru à la maison.

Même si les conflits apportent une insécurité pour tout le monde, les conflits affectent les filles/les garçons, les femmes/les hommes de différentes manières.

- **Identifiez les différentes questions de sécurité qui affectent les hommes, les femmes, les garçons et les filles dans l'histoire ci-dessus.**
- **Avez-vous d'autres exemples, tirés de votre propre expérience, de différentes questions de sécurité qui affectent les femmes/filles, les hommes/garçons de différentes manières?**

DOCUMENT À DISTRIBUER 2 : UNE FAMILLE AFFECTÉE PAR UN CONFLIT

La situation politique dans le pays X est tendue à cause d'une lutte armée entre un groupe de milice et les forces du gouvernement, au sujet d'une zone contestée que la milice estime lui appartenir.

Francis et Joyce sont mariés et habitent dans une ville de la zone contestée. Francis travaille dans un bureau et Joyce est une femme au foyer, mère de leurs trois enfants. Joyce s'occupe aussi des parents de Francis qui habitent à côté de la famille. Francis a des antécédents militaires et, puisque les combats ont repris, il est bientôt repris dans l'armée. Quelques mois plus tard, il est grièvement blessé et revient au domicile. En incapacité de travail et besoin de soins quotidiens.

Francis et Joyce ont trois enfants. Ils craignent que leur fils aîné Josef ne soit recruté, lui aussi, dans l'armée. En résultat, il quitte le foyer avec pour ambition de trouver du travail en Europe et d'envoyer de l'argent à sa famille. Ils ont aussi deux autres enfants, une fille de 15 ans, Anna, qui doit maintenant quitter l'école pour s'occuper de Francis, et un fils de 13 ans, Étienne.

Le groupe de miliciens gagne quelques batailles importantes et l'armée redouble d'efforts. La région où vivent Francis et Joyce est proche de la ligne de front, et les entrées et sorties de la ville sont contrôlées par les militaires. En résultat, les prix de la nourriture augmentent et les écoles et les hôpitaux ferment à cause du manque de personnel et de fournitures. Lorsque Joyce va au marché, elle doit passer plusieurs points de contrôle et négocier avec les soldats qui exigent de l'argent. Bientôt, la milice lance une campagne de recrutement pour attirer un plus grand nombre de combattants, en leur promettant un bon salaire.

Un jour, un soldat gouvernemental haut placé frappe à la porte et veut parler à Francis. Il a aperçu Anna au marché et désire l'épouser.

- **Identifiez comment les hommes, les femmes, les garçons et les filles de cette histoire sont affectés différemment par le conflit.**
- **Avez-vous d'autres exemples tirés de votre propre expérience, des différentes questions de sécurité qui affectent les femmes/filles, les hommes/garçons de différentes manières?**

UNITÉ III

Le cadre politique concernant les femmes, la paix et la sécurité

3.1 BUT ET OBJECTIF D'APPRENTISSAGE

Le but de cette unité est de présenter les éléments-clés de l'agenda femmes, paix et sécurité.

Objectif d'apprentissage : Savoir transmettre les éléments principaux de l'agenda femmes, paix et sécurité.

3.2 MESSAGES CLÉS

- Les huit Résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité se basent sur la législation internationale concernant les droits humains et ses principes de non-discrimination et d'égalité de genre.
- La Résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité a été adoptée en 2000. C'est la première fois que le Conseil de sécurité évoque l'impact particulier des conflits armés sur les femmes et les filles et qu'il reconnaît leur rôle en tant qu'actrices et contributrices à la paix et la sécurité. En tant que telle, cette résolution est un événement marquant.

- L'agenda femmes, paix et sécurité s'oriente sur trois axes principaux : participation, protection/prévention, et l'intégration d'une perspective de genre dans toutes les missions et opérations de paix et de sécurité. Les deux premiers axes, participation et protection, sont souvent considérés comme séparés et même concurrents (pour obtenir l'attention des politiques et pour les ressources). Cependant, il est important de considérer qu'ils se renforcent mutuellement. L'autonomisation des femmes et le droit de participer en matière de paix et de sécurité est, en fin de compte, une manière d'encourager leur protection. Dans le même temps, les violences sexuelles constituent une menace majeure et un obstacle à une participation égalitaire des femmes.

3.3 NOTES DESTINÉES AU FORMATEUR

- Vous devrez ajuster cette session et la rendre aussi détaillée que le temps vous le permet et que vous jugez pertinent pour l'audience-cible que vous avez. Pour certains personnels, il pourrait être suffisant de connaître les traits principaux et les trois axes principaux, et leurs documents stratégiques clés concernant l'intégration des genres et ses engagements.
- Si vous faites une formation dans un pays ou un contexte spécifique, il peut être pertinent de faire des références concrètes à la législation nationale. Existe-t-il un plan national d'action, et, en ce cas, que dit-il ? À quoi ressemble le cadre légal du pays ?
- L'exercice concernant les avancées marquantes ne couvre pas tous les documents existants ou pertinents concernant l'agenda femmes, paix et sécurité. C'est pourquoi il peut être retouché selon l'audience. Par exemple, si les participants à la formation sont particulièrement intéressés par les violences sexuelles liées aux conflits, l'adoption du Statut de Rome et l'inclusion du viol en tant que crime contre l'humanité peut y être ajoutée.
- Le document *Brève récapitulation des résolutions* peut être utilisé comme document de fond.
- Dans cette édition du manuel, nous avons ajouté la Résolution 2331 (2016). Bien qu'elle ne soit pas formellement considérée comme faisant partie de l'agenda femmes, paix et sécurité, cette résolution mérite d'être citée car elle insiste sur le trafic d'êtres humains pendant les conflits armés et condamne spécifiquement la vente et le commerce de personnes enlevées par l'État islamique en Irak et au Levant (EIIL/Daech), y compris les yézidis et les personnes appartenant à des minorités religieuses et ethniques, et le trafic d'êtres humains de Boko Haram, d'Al-Shabaab, de l'Armée de résistance du Seigneur (LRA) et d'autres groupes pratiquant l'esclavage sexuel et l'exploitation et le travail forcés. Elle souligne aussi que le trafic d'êtres humains et les violences sexuelles et du genre pourraient faire partie des objectifs et des idéologies de certains groupes terroristes, notamment en encourageant le recrutement, le soutien des financements par la vente de femmes, de garçons et de filles, et l'utilisation de justifications religieuses pour codifier et institutionnaliser l'esclavage sexuel.

3.4 PRÉSENTATIONS ET EXERCICES

Durée minimale	Description
30 minutes	Exercice : Les développements politiques internationaux concernant les femmes, la paix et la sécurité
15 minutes	Présentation : Les trois axes

EXERCICE : ÉVOLUTION DES POLITIQUES INTERNATIONALES CONCERNANT LES FEMMES, LA PAIX ET LA SÉCURITÉ

Étape 1 : Présenter le but de cette unité.

Étape 2 : Divisez les participants en groupes et distribuez les documents *Étapes principales* et *Années des étapes principales*. Demandez aux groupes d'apparier chaque étape avec une année. Dites-leur que différentes étapes peuvent correspondre à la même année. Permettez-leur de rechercher les correspondances sur Internet s'ils le désirent. Cela ne doit pas être un test, mais un processus d'apprentissage. Entre temps, placez les différentes années sur le mur, sur un calendrier. Utilisez de grands Post-It ou similaires.

Étape 3 : Passez en revue le calendrier. Commencez par le commencement et demandez aux participants ce qui s'est passé chaque année. Placez chaque étape correcte sous l'année correspondante (utilisez de grands Post-it).

Années des étapes principales pour l'intégration du genre

1945	Charte de l'ONU
1946	La Commission sur le statut des femmes
1979	La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
1975	La première conférence mondiale sur les femmes à Mexico City
1975-85	la Décennie des Nations Unies pour les femmes : Égalité, développement et paix.
1980	La seconde conférence mondiale sur les femmes à Copenhague
1985	La troisième conférence mondiale sur les femmes à Nairobi
1993	La déclaration sur l'élimination de la violence envers les femmes
1995	La quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin et le Plan d'action
1999	Le premier conseiller de genre au sein de UN PKO au Kosovo et au Timor oriental.
2000	Proclamation par le président de la journée internationale de la femme (sur l'initiative du Bangladesh)

2000	Déclaration de Windhoek et Plan d'action de Namibie sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les opérations multidimensionnelles de soutien à la paix
2000	Réunion selon la formule Arria au Conseil de sécurité, avec des organisations des femmes (organisée par la Namibie)
2000	Résolution 1325
2003	Protocole de Maputo adopté par l'Union africaine
2005	Indicateurs de l'ONU sur la Résolution 1325
2008	Résolution 1820
2009	Résolution 1888
2009	Résolution 1889
2010	Résolution 1960
2013	Résolution 2106
2013	Résolution 2122
2015	Résolution 2242
2016	Résolution 2331

Étape 4 : Demandez aux participants de réfléchir sur ces développements : Qu'est-ce qu'ils voient? Insistez sur le fait que ce n'est pas une liste exhaustive des étapes importantes : désirent-ils en ajouter d'autres?

Étape 5 : Récapitulez l'exercice par les conclusions ci-dessous.

CONCLUSIONS

- **Partie intégrante de l'agenda des droits humains.** L'agenda femmes, paix et sécurité est une suite de l'agenda des droits humains des femmes. Les droits des femmes ont fait partie de l'agenda de l'ONU depuis sa fondation et depuis la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Les étapes importantes sont notamment la formation de la Commission sur le statut des femmes (établie en 1946), la décennie des femmes (1975-1985), l'adoption de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) en 1979. Il est important de noter que toutes les conventions de l'ONU sur les droits humains s'appuient, en tant que principes fondamentaux, sur l'égalité des droits entre les hommes et les femmes et la non-discrimination basée sur le sexe.
- **La déclaration de Pékin.** La quatrième conférence mondiale sur les femmes, en 1995, est organisée à Pékin pour un suivi des engagements antérieurs. Cette conférence s'est achevée par une déclaration qui a énoncé douze domaines de préoccupation pour les femmes. Les femmes et les conflits armés forment l'un de ces domaines.

- **Le premier débat ouvert au Conseil de sécurité.** La conférence de Pékin sur les femmes a été suivie d'une activité croissante au sein de l'ONU et de pressions exercées par les organisations de femmes du monde entier. Ces pressions ont eu pour résultat que la Namibie, alors présidente du Conseil de sécurité, a donné la parole à un certain nombre de femmes activistes par-devant le Conseil de sécurité. A suivi le premier débat ouvert sur les femmes, la paix et la sécurité et, quelques jours plus tard, l'adoption de la Résolution 1325.
- **La Résolution 1325 reconnaît l'expérience des femmes dans les conflits.** L'adoption de la Résolution 1325 innove en ce sens parce qu'elle représente une reconnaissance réclamée depuis longtemps que les expériences que retirent les femmes des conflits, leur droit à participer et à être entendues en tant que partenaires à parité dans les processus de paix (officiels ou non), et leurs besoins spécifiques de sécurité sont des sujets de préoccupation pour la paix et la sécurité internationales.
- **La Résolution 1820 s'est focalisée sur les violences sexuelles pendant les conflits.** En 2008, le Conseil de sécurité adopte la Résolution 1820. Cette résolution se concentre plus fortement sur les violences sexuelles pendant les conflits. Par la suite, le Conseil a adopté sept résolutions de suivi de la Résolution 1325. Ces résolutions constituent ensemble l'agenda femmes, paix et sécurité.
- **La responsabilité nationale.** Les Résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité fixent des engagements internationaux, mais la responsabilité de tenir ces engagements repose principalement sur les états-nations. Cette responsabilité est mise en pratique soit par l'élaboration et la mise en œuvre de Plans d'action nationaux de la Résolution 1325, soit par la transposition des engagements clés dans la législation nationale.

PRÉSENTATION : TROIS AXES PRINCIPAUX

Étape 1 : Montrez la diapositive **Trois axes**.

Trois axes



PARTICIPATION



**PROTECTION/
PRÉVENTION**



**UNE PERSPECTIVE DE
GENRE**

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

Il existe de nombreuses manières de classer en catégories l'agenda femmes, paix et sécurité. Les résolutions sont inclusives et couvrent un large éventail de domaines et de questions, mais, en bref, nous pouvons identifier trois axes parallèles mais interconnectés.

1. Le droit des femmes à une participation paritaire (interne/externe)

- La participation paritaire des femmes concerne aussi bien l'inclusion des femmes locales et des organisations de femmes dans les activités et les processus concernant la paix et la sécurité (de la prévention à l'établissement de la paix) et au sujet de la participation égalitaire des femmes dans les missions et opérations de paix. Nous devons également réfléchir aux endroits où se trouvent les femmes dans une organisation, et de quel pouvoir décisionnel elles disposent.
- La participation à égalité des femmes concerne d'abord et avant tout le droit de participer. Mais étant donné que les femmes constituent une grande partie de toute société, le fait d'ignorer leurs expériences et leurs perspectives n'est ni efficace, ni durable. À cause des rôles sociaux des femmes, elles peuvent aussi être en position d'engager un dialogue à travers la ligne de front. Il existe plusieurs exemples de femmes qui se sont engagées pour la paix en traversant les lignes ennemies.
- Quelques-uns des plus connus sont les mouvements des Femmes en noir dans les Balkans et au Moyen-Orient, ainsi que l'Union du fleuve Mano (MARWOPNET) au Liberia, en Sierra Leone et en Guinée. Les femmes artisans de la paix existent partout, nous n'avons qu'un effort de plus à faire pour les voir, les rencontrer et écouter ce qu'elles ont à dire.
- Les intérêts des femmes peuvent être portés à l'agenda d'un processus de paix aussi bien par les hommes que par les femmes. Toutefois, jusqu'ici, l'inclusion des femmes dans les négociations de paix, même uniquement comme observateurs, est connue pour enrichir un accord de paix qui reconnaît les expériences des femmes dans les conflits et les questions importantes pour elles.
- Nous ne devrions pas penser que seules les femmes sont capables de s'impliquer avec les femmes au sujet de leurs besoins et de leurs intérêts. Dans de nombreuses situations, les hommes peuvent parler avec les femmes et il est important qu'ils le fassent. L'intégration du genre exige que les hommes, aussi bien que les femmes, parlent des besoins et intérêts des femmes chaque fois que c'est pertinent en tant que partie intégrante du débat général.

2. Les besoins spéciaux des femmes et leur droit à la protection (en particulier des violences sexuelles)

- Depuis 2008, le Conseil de sécurité a renforcé sa position sur la protection contre les violences sexuelles pendant les conflits lors de l'adoption de la Résolution 1820 (2008), de la Résolution 1888 (2009), de la Résolution 1960 (2010) et de la Résolution 2106 (2013). Ces résolutions affirment clairement que les violences sexuelles contre les civils peuvent constituer un crime de guerre, un crime contre l'humanité ou un acte assimilable à un génocide. Elles demandent aussi la fin de l'impunité de leurs auteurs.

- Les violences sexuelles peuvent être utilisées dans le but de déshonorer et de démoraliser l'ennemi. Les menaces de violences sexuelles peuvent mener à des déportations de masse et au nettoyage ethnique.
- Le viol en temps de guerre est une question beaucoup plus compliquée que ne le suggère parfois le débat. Il n'est pas pratiqué dans tous les conflits et il est loin d'être toujours commandé d'en haut. Les femmes en sont parfois les auteurs et les hommes sont aussi des victimes.

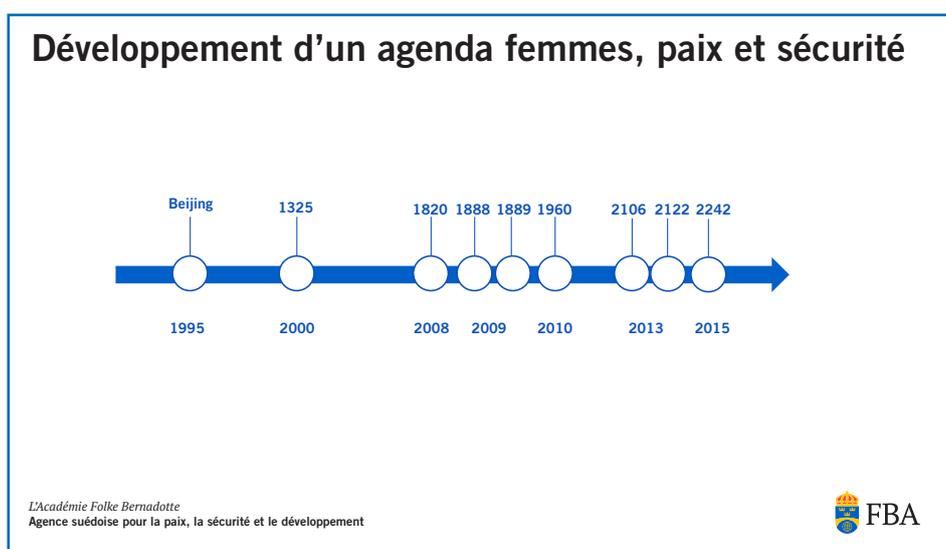
3. L'intégration d'une perspective de genre pendant tout le cycle du conflit

- En plus de la participation égale et des besoins spéciaux de protection des femmes, les résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité demandent l'intégration d'une perspective de genre dans toutes les opérations de maintien de la paix et de processus qui y sont liés.
- La stratégie d'intégrer une perspective de genre est appelée intégration du genre. Concrètement, cela signifie que nous analysons comment les hommes et les femmes (les garçons et les filles) sont affectés par une situation spécifique (leurs différents besoins et intérêts) aussi bien que la manière dont les politiques et les actions affectent et bénéficient aux femmes et aux hommes (aux garçons et aux filles).

3.4.1 PRÉSENTATIONS ET EXERCICES ALTERNATIFS/ADDITIONNELS

PRÉSENTATION : ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE INTERNATIONALE SUR LES FEMMES, LA PAIX ET LA SÉCURITÉ

Étape 1 : Si vous manquez de temps, l'exercice ci-dessus peut être remplacé par cette présentation. Montrez la diapositive **Développement d'un agenda femmes, paix et sécurité** et donnez aux participants un aperçu de la manière dont a évolué l'agenda femmes, paix et sécurité. Utilisez les conclusions de l'exercice **Évolution de la politique internationale sur les femmes, la paix et la sécurité**.



EXERCICE : LES ÉLÉMENTS-CLÉS DE LA RÉOLUTION 1325 ET SES RÉSOLUTIONS DE SUIVI

Étape 1 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez les Résolutions 1325 et 1820 à tous les groupes, avec trois marqueurs de différentes couleurs. Demandez-leur d'identifier les trois axes :

- 1) la participation égale des femmes
- 2) les besoins spéciaux des femmes et leur besoin de protection
- 3) l'intégration d'une perspective de genre, dans les résolutions, en marquant de différentes couleurs les articles qui traitent de chaque axe.

Demandez-leur de réfléchir sur les différences principales entre les résolutions.

Étape 2 : Tenez une discussion plénière en commun. Que disent les résolutions sur les trois axes ? Quelles sont les différences principales entre les résolutions ?

Étape 3 : Distribuez le document *Fiche sur les résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité*. Ce document montre les points principaux de chaque résolution. Sur cette feuille, les résolutions sont réparties sur les deux axes : participation et protection. Récapitulez avec les conclusions ci-dessous.

CONCLUSIONS

L'interdépendance entre participation et protection. Même si la plupart des résolutions (à l'exception de la Résolution 1960, qui, virtuellement, se concentre exclusivement sur les violences sexuelles) souligne aussi bien la participation que la protection, il y a eu des craintes parmi les activistes des droits des femmes, que la focalisation montante sur les violences sexuelles réduit les femmes à la condition de victimes plutôt qu'au rôle d'acteurs et de contributeurs à la paix et la sécurité. Il a en outre été émis la critique que le programme de lutte contre les violences sexuelles se concentre trop sur les solutions techniques plutôt que de s'adresser aux causes fondamentales (telles que les relations inégales de pouvoir entre les genres) Les trois dernières résolutions, les Résolutions 2106, 2122 et 2242, ont dispersés quelques-unes de ces craintes, car elles reconnaissent clairement la participation égalitaire des femmes et leur besoin de protection des violences sexuelles comme interdépendantes et se renforçant mutuellement.

PRÉSENTATION : LES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE

Cette présentation peut être ajoutée pour tous les auditoires de la formation qui ont besoin d'en savoir plus sur la violence basée sur le genre, tels que les personnels de police, de gouvernement qui travaillent aux stratégies ou d'autres représentants de la loi.

Étape 1 : Montrez la diapositive **Les violences basées sur le genre I** et expliquez que les violences basées sur le genre se définit comme une violence dirigée contre les individus ou les groupes sur la base de leur sexe. Cette violence peut être sexuelle, physique (mais non sexuelle) et/ou psychologique.

Les violences basées sur le genre

Les violences basées sur le genre		
Sexuelle	Physique (non-sexuelle)	Psychologique

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement

Étape 2 : Demandez aux participants des exemples de violences basées sur le genre (pour chaque catégorie). Inscrivez leurs suggestions sur un tableau à grandes feuilles. Voici quelques exemples (diapositive **Les violences basées sur le genre II**). Considérez aussi comment les femmes, les hommes, les garçons et les filles sont affectés par ces différentes formes de violences basées sur le genre.

Les violences basées sur le genre

Les violence genrée		
Sexuelle	Physique (non-sexuelle)	Psychologique
<ul style="list-style-type: none"> . Viol . Harcèlement sexuel . Abus sexuels . Prostitution forcée . Mariage forcé 	<ul style="list-style-type: none"> . Sévices . Enlèvements . Recrutement forcé . Mutilations génitales des femmes . Trafic d'êtres humains . Crimes d'honneur 	<ul style="list-style-type: none"> . Diffamation . Harcèlement . Intimidation . Humiliation . Menaces . Exclusion sociale

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement

Étape 3 : Divisez les participants en petits groupes et demandez à chaque groupe de réfléchir aux stratégies possibles pour prévenir les violences basées sur le genre au sein de toutes les catégories.

Étape 4 : Rassemblez une réunion plénière, tenez un débat commun et notez les stratégies qu'ils suggèrent. Voici quelques suggestions de stratégies.

- Patrouiller dans certaines zones lorsque le risque d'attaque est élevé.
- Assurer des installations de lavage et sanitaires séparées pour les hommes et les femmes dans les bâtiments publics ou les installations d'accueil de personnes déplacées/de réfugiés.
- Assurer des éclairages de rues la nuit, lorsque les femmes ainsi que les hommes circulent.
- Établir des guichets spéciaux d'accueil de la police pour les violences basées sur le genre, avec des personnels formés.
- Former la police sur la manière d'identifier et de gérer les affaires de violences conjugales.
- Mécanismes de coordination entre les personnels de santé, de police et de loi pour une meilleure gestion et un meilleur suivi des affaires.
- Réviser le code pénal et les lois nationales concernant le mariage et les droits de la reproduction, pour assurer qu'ils utilisent des définitions correctes du viol et des violences sexuelles et adhèrent aux lois internationales ratifiées.
- Former les juges, les avocats et les procureurs aux attitudes liées aux violences sexuelles.
- Former les agents de police et autres acteurs du secteur légal dans des pratiques légales habituelles de prévention de mariage par enlèvement et des violences liées à l'honneur.
- Réformes militaires pour renforcer la chaîne de commandement : les violences sexuelles sont plus fréquentes dans les groupes et forces armées dont la chaîne de commandement est faible.
- Réviser et mettre à jour le code de conduite, pour assurer qu'il couvre les violences sexuelles, et former le personnel.
- Discuter différents aspects de la masculinité, aussi bien positifs que négatifs, avec les hommes, et surtout les hommes en uniforme.
- Élaborer des stratégies et des procédures opérationnelles standard en cas de violences basées sur le genre.

PROTECTION CONTRE LES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE :

En de nombreux endroits, le soutien au gouvernement a été fourni pour que les gouvernements réforment leur police. Pour renforcer le rôle des forces de police comme agents de protection, des unités spéciales pour la protection des enfants et les violences basées sur le genre ont été établies. Par exemple, la mission de l'UE en République démocratique du Congo a contribué à concevoir et à valider un manuel national de formation sur la manière d'enquêter sur les violences sexuelles et les violences basées sur le genre. L'objectif était, par la formation et les équipements, que ces Unités spéciales soient rendues capables de mener des enquêtes professionnelles, tout en protégeant les victimes et les témoins et, par là, de restaurer la confiance auprès du reste de la population.

EXERCICE : NUMÉRO D'URGENCE DE LA POLICE EN AFGHANISTAN

Étape 1 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document *Le numéro d'urgence des femmes de la police*. Demandez-leur de le lire et de discuter de ce que nous pouvons apprendre de cette expérience. Qu'est-ce que cette initiative a apporté de bon? Quelles étaient les erreurs possibles?

Étape 2 : Réunissez-vous en séance plénière et tenez une discussion de conclusion.

CONCLUSIONS

- L'idée sous-jacente lors de l'établissement d'un numéro d'urgence était bonne. En installant ce numéro, le harcèlement des femmes-agents de police était reconnu comme un problème, le numéro a été rendu accessible à tous et il a fortement amélioré la confidentialité.
- Cet exemple reflète quelques défis habituels. Le numéro d'urgence semble avoir été mis en œuvre sans s'en assurer la propriété ni la réelle compréhension au sein du ministère de l'intérieur sur la manière de gérer les plaintes de nature délicate. Le principe des appels gratuits est bon, mais des ressources doivent alors être assurées. Qui plus est, cet exemple montre que le fait d'assurer techniquement un accès peut ne pas suffire. Les femmes-agents de police font aussi partie de la société afghane et, en tant que telles, elles sont aussi bien affectées que porteuses des valeurs et attitudes sociales, ce qui leur rend difficile de faire des signalements à titre individuel. On a également négligé l'aspect important que constitue un mécanisme de protection en place pour le signalement par les femmes qui contactent le numéro d'urgence et qui ont besoin de protection depuis le tout début.
- Cet exemple montre l'importance des réseaux et du soutien de groupe. À cause de la stigmatisation sociale, les femmes sont souvent empêchées de parler de leurs expériences de harcèlement. En résultat, ces expériences sont marginalisées et de nombreuses femmes pensent même que la faute est de leur côté. Les réseaux dans lesquels les femmes peuvent partager leurs expériences et se soutenir mutuellement sont, pour cela, très stimulants et génèrent souvent des actions ultérieures.
- Dernier point, mais non le moindre, cet exemple souligne l'importance de travailler sur l'environnement au sein des institutions dans lesquelles les femmes sont recrutées. Cela comprend de travailler avec des hommes agents de police pour modifier leurs perceptions des femmes agents de police et ce que les femmes officiers de police qui entrent dans la police peuvent faire ou ne peuvent pas faire.

DOCUMENT À DISTRIBUER : FICHE CONCERNANT LES RÉSOLUTIONS DU CONSEIL DE SÉCURITÉ SUR LES FEMMES, LA PAIX ET LA SÉCURITÉ

Résolution 1325 (2000)	
Participation	Protection
<p>Résolution 1325 (2000)</p> <ul style="list-style-type: none"> • C'est la première fois que le Conseil de sécurité discute sur les femmes, la paix et la sécurité • Forte focalisation sur l'importance de la participation paritaire et pleine des femmes dans les questions concernant la paix et la sécurité, y compris la résolution et la prévention des conflits. • Perspective de genre dans les missions et opérations de maintien de la paix (intégration du genre) • Assurer que les besoins spécifiques des filles et des femmes sont pris en compte • Protection contre les violences et les agressions sexuelles pendant les conflits 	
<p>1889 (2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Souligne à nouveau la participation paritaire et entière des femmes à tous les stades des processus de paix • Se focalise fortement sur les processus post-conflits et les processus de relèvement • Indicateurs à développer en vue de la mise en œuvre • Autonomisation des femmes, en particulier compte tenu de leur contribution à l'établissement de la paix et à la réconciliation • Faire cesser l'impunité pour les violences sexuelles pendant les conflits 	<p>1820 (2008)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintient l'accent sur la participation paritaire et pleine des femmes • Le Conseil de sécurité de l'ONU a un mandat concernant les violences sexuelles liées aux conflits • Les violences sexuelles pendant les conflits en tant que tactique de guerre • Faire cesser l'impunité pour les violences sexuelles pendant les conflits • Souligne à nouveau le refus de l'amnistie pour les crimes de violences sexuelles • Ouvre la voie à des sanctions
<p>2122 (2013)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lie explicitement l'autonomisation des femmes et l'égalité de genre avec le maintien de la paix et la sécurité • Souligne l'importance d'informations et d'analyses à jour en provenance des différents canaux du Conseil de sécurité de l'ONU sur l'impact de la guerre sur les filles et les femmes • La participation paritaire des femmes dans d'autres domaines de travail du Conseil de sécurité. • Augmentation du nombre de femmes au Conseil de sécurité de l'ONU ainsi qu'une expertise genrée dans toutes les équipes de médiation. • Interaction et implication des organisations de femmes de la société civile. • Révision de haut niveau en 2015 	<p>1888 (2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Désignation d'un représentant spécial pour les violences sexuelles pendant les conflits • Agents de protection des femmes et équipes de réaction rapide • Les violences sexuelles dans les processus de paix et les efforts de médiation • Surveillance et rapports plus systématiques
<p>2242 (2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintien de la focalisation sur la participation des femmes, en particulier dans la prévention et la médiation des conflits. • Renforcement de la perspective de genre et besoin d'une expertise genrée • Groupe informel d'experts sur les femmes, la paix et la sécurité pour appuyer le Conseil de sécurité • Perspective de genre sur le terrorisme/l'extrémisme violent et le rôle des femmes dans la prévention de la radicalisation. • Augmentation du financement de l'agenda femmes, paix et sécurité • Demande d'une stratégie pour assurer 50 % de femmes dans les contingents de militaires et de police • Cibles genrées comme indicateurs des performances individuelles des cadres supérieurs • Les garçons et les hommes en tant que partenaires importants 	<p>1960 (2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focalisation exclusive sur les violences sexuelles • La liste des stigmatisations • Faire cesser l'impunité et augmenter les poursuites • Établir un mécanisme de surveillance et un mécanisme de rapport • Augmenter le nombre des femmes dans le maintien de la paix.
	<p>2106 (2013)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concrétisation plus avant des résolutions précédentes sur les violences sexuelles et nouvel accent sur l'importance d'agents pour protéger les femmes et de conseillers de genre. • Lien étroit entre l'égalité de genre/l'autonomisation des femmes et la prévention et la protection contre les violences sexuelles pendant les conflits • Les garçons et les hommes dans le contexte de violences sexuelles lors des conflits armés.

BRÈVE RÉCAPITULATION DE CHAQUE RÉOLUTION

- **La Résolution 1325 a été adoptée en octobre 2000.** C'est la première résolution concernant les femmes, la paix et la sécurité et, en tant que telle, c'était révolutionnaire. Cette résolution insiste fortement sur l'importance de la participation paritaire et pleine des femmes dans l'établissement de la paix, et souligne l'importance de la contribution des femmes dans le règlement des conflits. Elle demande une augmentation du nombre de femmes dans les missions de maintien de la paix et la mise à disposition de personnel spécialement formé pour le maintien de la paix. Elle affirme que toutes les opérations de maintien de la paix et tous les efforts d'établissement de la paix devraient être mis en œuvre avec une perspective de genre, pour assurer que les besoins spécifiques des femmes soient considérés. Cette résolution appelle, en outre, toutes les parties d'un conflit à faire respecter les lois internationales, à respecter les droits humains et à protéger les femmes et les enfants de toutes formes des violences sexuelles pendant les conflits, et demande de véritables poursuites des responsables de telles actions. Dans ce contexte, elle souligne aussi qu'il est nécessaire d'exclure ces crimes du bénéfice des mesures d'amnistie.
- **La Résolution 1820 a été adoptée en juin 2008.** Tout en maintenant l'accent sur l'importance de la participation pleine et paritaire des femmes dans les questions concernant la paix et la sécurité (et surtout dans l'élaboration de mesures de protection), elle souligne le besoin de faire cesser les violences sexuelles systématiques et étendues pendant les conflits, et d'assurer un appui adéquat aux survivants. Cette résolution qualifie les violences sexuelles de tactique de guerre et reconnaît leur pertinence dans les questions de paix et de sécurité internationales. Elle demande à toutes les parties d'un conflit de protéger les civils et de faire cesser l'impunité des responsables de tels actes, tout en affirmant les intentions du Conseil de sécurité d'intégrer dans leur agenda les mesures appropriées contre les violences sexuelles étendues ou systématiques. Cette résolution parle aussi de la possibilité de considérer des sanctions ciblées et progressives contre les parties des situations de conflit qui commettent des violences sexuelles systématiques. Elle demande aussi que l'ONU élabore des programmes de formation pour les agents de maintien de la paix, pour mettre en œuvre la politique de tolérance zéro concernant l'exploitation et les abus sexuels et pour élaborer des lignes directrices efficaces. Et la dernière demande, mais non des moindres, est que le Secrétaire général présente un rapport sur la mise en œuvre de cette résolution.
- **La Résolution 1888 a été adoptée en septembre 2009.** Cette résolution répète et effectue un suivi de la Résolution 1820, en présentant un certain nombre de mesures institutionnelles. De la manière la plus significative, cette résolution demande au Secrétaire général de désigner un représentant spécial au sujet des violences sexuelles pendant les conflits armés. Elle demande aussi d'organiser des équipes d'experts à déployer rapidement dans les zones particulièrement préoc-

cupantes, dans le but de soutenir les gouvernements nationaux dans leurs efforts de prévention et de protection, et demande d'identifier des « conseillers pour la protection des femmes » au sein des missions de maintien de la paix. Elle demande aux États de finir avec l'impunité par des réformes législatives et de véritables procédures, ainsi que par la surveillance et la dénonciation systématiques des violences sexuelles liées aux conflits.

- **La Résolution 1889 a été adoptée en octobre 2009.** Cette résolution appuie la demande de renforcer la participation paritaire et pleine des femmes dans toutes les étapes des processus de paix, mais en se focalisant spécifiquement sur la phase post-conflit et le début du relèvement. Cette résolution introduit le langage concernant l'autonomisation des femmes, en particulier lors des efforts de consolidation de la paix, et demande aux États membres de mettre fin à l'impunité des auteurs de violences sexuelles. En outre, elle affirme l'intention du Conseil d'assurer que la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans les situations post-conflit soient incluses dans les nouveaux mandats des missions de l'ONU. Cette résolution demande l'élaboration d'indicateurs pour le suivi de la mise en œuvre de la Résolution 1325.
- **La Résolution 1960 a été adoptée en décembre 2010.** Elle se concentre exclusivement sur les violences sexuelles pendant les conflits armés, et crée un lien entre ces crimes et l'absence de paix et de sécurité internationales. Elle demande au Secrétaire général d'instaurer des mécanismes de suivi et de dénonciation, et insiste sur le besoin de lignes directrices claires pour les agents de maintien de la paix. Elle souligne l'urgence de mettre fin à l'impunité et encourage le Secrétaire général d'inclure dans son rapport annuel une liste de dénonciations comprenant les données détaillées sur les participants d'un conflit (dans l'agenda du Conseil) qui font l'objet de suspicions bien fondées d'être responsables d'actes de violences sexuelles. Cette résolution encourage, en outre, les États membres à envoyer un plus grand nombre de femmes militaires et femmes agents de police dans les opérations de maintien de la paix.
- **La Résolution 2106 a été adoptée en juin 2013.** C'est la quatrième résolution qui se concentre spécifiquement sur les violences sexuelles pendant les conflits. Cette résolution renforce les résolutions précédentes, mais développe encore les spécifications opérationnelles, demande au Secrétaire général d'accélérer les modalités de suivi, de dénonciation et d'analyse concernant les violences sexuelles et répète l'importance d'agents de protection des femmes et de conseillers de genre. Elle reconnaît le fait que les violences sexuelles pendant les conflits affectent les garçons et les hommes, et affirme explicitement le lien important entre l'autonomisation des femmes et les efforts de prévention et de protection. En tant que telle, elle est considérée comme ayant une approche plus intégrée de la protection, rapprochant ainsi les deux axes de la participation et de la protection.

- **La Résolution 2122 a été adoptée en octobre 2013.** Cette résolution est souvent considérée comme celle qui va le plus loin pour les femmes, la paix et la sécurité. Elle adopte une approche holistique et parle explicitement des liens entre l'égalité de genre et une paix et une sécurité durables. Elle renforce l'importance de la participation pleine et paritaire des femmes dans toutes les discussions pertinentes pour la prévention et la résolution des conflits armés. Elle présente un certain nombre de procédés par lesquels l'ONU assurera que les questions concernant les femmes, la paix et la sécurité sont intégrées dans les discussions et mises à jour concernant le programme du Conseil. Elle insiste aussi sur l'importance de consulter et de soutenir les organisations de femmes de la société civile et établit l'intention de tenir une réunion de haut niveau en 2015 pour effectuer un suivi de la mise en œuvre des engagements de la Résolution 1325 et les résolutions concernant son suivi.
- **La Résolution 2242 a été adoptée en octobre 2015.** Cette résolution se base sur les révélations de l'étude globale de 2015 (et les autres bilans des opérations de maintien de la paix) et demande au Secrétaire général de suivre la mise en œuvre de ses recommandations. Elle réitère la demande d'une participation significative des femmes dans tous les efforts liés à la paix et la sécurité, en se concentrant particulièrement sur les efforts de prévention des conflits et de médiation. Elle demande aussi au Secrétaire général de présenter une stratégie visant à doubler le nombre de femmes dans les contingents de militaires et de police des opérations de maintien de la paix de l'ONU. Elle reconnaît le besoin de renforcer la perspective de genre dans le travail du Conseil, et affirme l'intention de tenir des réunions avec un groupe informel d'experts sur les femmes, la paix et la sécurité et d'inviter les organisations de femmes de la société civile pour faire des états de lieux. En outre, la résolution met en lumière le besoin d'utiliser une perspective de genre pour analyser le terrorisme et l'extrémisme violent ainsi que le rôle important des femmes dans la prévention de la radicalisation. Elle souligne aussi le besoin des experts en genre dans les différentes structures de l'ONU, y compris dans les comités de sanctions. Elle encourage le Secrétaire général à inclure des cibles de genre comme indicateurs des performances individuelles lorsqu'ils désignent les cadres supérieurs au sein de l'ONU. Cette résolution demande une augmentation du financement de l'agenda femmes, paix et sécurité et, spécifiquement, elle fait mention les garçons et les hommes comme des partenaires importants.

DOCUMENT À DISTRIBUER :
ÉTAPES ESSENTIELLES DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS L'ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE INTERNATIONALE

- La Commission sur le statut des femmes
- Indicateurs de l'ONU sur la Résolution 1325
- Réunion selon la formule Arria au Conseil de sécurité avec les organisations de femmes (organisée par la Namibie)
- La première conférence mondiale sur les femmes à Mexico City
- La seconde conférence mondiale sur les femmes à Copenhague
- La troisième conférence mondiale sur les femmes à Nairobi
- La quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin/le programme d'action
- La déclaration sur l'élimination de la violence envers les femmes
- Protocole de Maputo adopté par l'Assemblée de l'Union africaine
- La Charte des Nations Unies
- Résolution 1325
- Résolution 1820
- Résolution 1889
- Résolution 1888
- Résolution 1960
- Résolution 2106
- Résolution 2122
- Résolution 2242
- Résolution 2331 (condamne tous les actes de trafic d'êtres humains, en particulier la vente et le commerce de personnes pratiquée par l'EIIL/Daech) [...] exprime son intention de prévoir des sanctions ciblées pour les individus et entités impliqués dans le trafic d'êtres humains dans des régions affectées par les conflits armés et les violences sexuelles pendant les conflits.
- Le premier conseiller de genre au sein d'UN-PKO au Kosovo et au Timor oriental.

- Affirmation présidentielle sur la journée internationale des femmes (sur l'initiative du Bangladesh)
- Déclaration de Windhoek et Plan d'action de Namibie sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les opérations multidimensionnelles de soutien à la paix
- La Décennie des Nations Unies pour les femmes : Égalité, développement et paix.
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

ANNÉES DES AVANCÉES POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE

- 1945
- 1946
- 1975–85
- 1975
- 1979
- 1980
- 1985
- 1993
- 1995
- 1999
- 2000
- 2000
- 2008
- 2009
- 2009
- 2010
- 2013
- 2013
- 2015

DOCUMENT À DISTRIBUER : LE NUMÉRO D'URGENCE DES FEMMES-AGENTS DE POLICE EN AFGHANISTAN

Le harcèlement des femmes est répandu en Afghanistan, et les femmes-agents de police sont confrontées à une situation particulièrement difficile face à la stigmatisation sociale, au statut peu élevé et à être souvent perçues comme étant des prostituées. Pour beaucoup de femmes, le travail d'agent de police est une solution ultime et un bon nombre d'entre elles sont seul soutien de famille. Le Numéro d'urgence des femmes de la police, ou, comme il a été appelé plus tard, le bureau d'aide des femmes de la police, a été instauré par le ministère de l'Intérieur en 2011, avec le soutien de l'EUPOL et de la MANUA, dans le but d'offrir un mécanisme de signalement sûr et confidentiel des cas de harcèlement. Le numéro était gratuit et ouvert à toutes les femmes-agents de police du pays et l'intention était que les cas soient traités de manière centralisée par la direction des droits humains et des genres. Auparavant, le système de signalement suivait la chaîne de commandement et manquait de confidentialité. Le plus souvent, les femmes étaient persuadées/menacées ou payées pour retirer leurs plaintes. Cinq personnes avaient été recrutées pour recevoir et enregistrer les plaintes.

Quelques années plus tard, lorsque l'EUPOL a effectué le suivi du projet, plusieurs problèmes se sont fait jour. Sur les cinq membres du personnel, seul le chef de l'unité était une femme, les autres étant des hommes. L'unité était localisée dans les mêmes locaux que le service des médias, sans même une cloison de séparation, et les appels n'étaient pas gratuits. En y regardant de plus près, très peu d'appels concernaient le harcèlement ou des infractions, mais la plupart concernaient des questions et des problèmes administratifs. Un autre défi était que les signalements d'infractions/de harcèlement qui arrivaient vraiment restaient bloqués dans le système et n'étaient jamais réglés correctement. Donc, dans son ensemble, le système ne fonctionnait pas. Le plus important était qu'il n'y avait pas de mécanisme de renvoi en place pour la protection des femmes-agents de police qui portaient plainte, cet aspect important avait été négligé lors de la configuration.

Avec le temps, cependant, un réseau des femmes-agents de police a été créé dans les provinces et, progressivement, cette structure est passée sous l'égide de la direction des droits humains et des genres du ministère de l'Intérieur. Par ce réseau, les femmes-agents de police pouvaient se rencontrer et se soutenir mutuellement, et une activité a été développée par laquelle les plaintes ont été transmises collectivement. De cette manière, les femmes ne prenaient pas de risques pour leur sécurité personnelle. Ce réseau n'a pas été sans problèmes, mais il a accru leur influence.

Discussion:

- **À votre avis, qu'est-ce que ce projet avait de bien ? À votre avis, quelles étaient les erreurs ?**
- **À partir de ce qui est dit ci-dessus, que pouvons-nous apprendre de cet exemple?**

UNITÉ IV

Concepts clés sur l'intégration de genre

4.1 BUT ET OBJECTIF D'APPRENTISSAGE

Dans le but d'intégrer efficacement une perspective de genre, il nous faut comprendre les causes sous-jacentes pour lesquelles nous avons besoin d'une perspective de genre. Le but de cette unité est de présenter certains des concepts-clés qui étayent une perspective de genre, dans le but de fournir un cadre conceptuel commun.

Objectif d'apprentissage : être capable d'expliquer les structures de genre et leurs effets.

4.2 MESSAGES CLÉS

- Le genre, cela concerne les attentes sociales/culturelles et les conditions pour être un garçon/une fille, une femme/un homme, dans une société spécifique et à un moment spécifique.
- Le genre est dynamique : il est influencé par d'autres conditions sociales (économie, âge, ethnicité, identité sexuelle, religion, urbain/rural, etc..) et il change avec le temps.
- Le genre influence les perspectives des femmes et des hommes, leurs possibilités, leurs intérêts et leurs besoins.
- Toutes les sociétés sont plus ou moins organisées selon des principes qui divisent les femmes et les hommes en deux sphères sociales, féminine et masculine. Ensemble, ces sphères sociales constituent les structures dites genrées.

- Les structures de genre donnent aux femmes et aux hommes des accès et un contrôle des ressources différents. En tant que telles, elles génèrent des inégalités entre les genres, le plus souvent au détriment des femmes. Les hommes sont, toutefois, affectés négativement, eux aussi, par les structures de genre.
- Aussi bien les femmes et les hommes contribuent à maintenir ces structures par leurs attitudes, leurs comportements et leurs interactions.
- Une perspective de genre, cela signifie que nous reconnaissons ne pas pouvoir comprendre la situation des filles/des femmes en l’isolant de la situation des garçons/des hommes et vice versa.

4.3 NOTES DESTINÉES AU FORMATEUR

- Cette unité se concentre sur certains des concepts-clés qui soutiennent une perspective de genre et, en tant que telle, elle pose les fondements de la compréhension des raisons pour lesquelles nous avons besoin d’une perspective de genre.
- Elle a pour but de le faire de manière pratique. C’est toujours une bonne idée d’avoir des exemples plus concrets, si possible contextuels avec l’audience de la formation, qui montrent comment les structures de genre affectent les filles/les garçons/les hommes/les femmes en des lieux spécifiques.
- L’exercice Répartition genrée de l’emploi est une manière intéressante de visualiser la répartition des emplois entre les femmes et les hommes, et vous pouvez l’utiliser telle quelle, aussi bien avant qu’après l’exercice sur les structures de genre. Les échantillons se basent sur des entretiens menés avec des familles en Géorgie. Si votre formation est spécifique au contexte, assurez-vous d’adapter les échantillons de manière à les rendre réalistes par rapport au contexte.
- Quelquefois, les gens n’aiment pas parler des stéréotypes de genre. Dans de telles situations, expliquez que le but n’est pas de renforcer des stéréotypes, mais plutôt de les exposer dans le but de voir comment ils nous affectent à différents niveaux. Si quelqu’un conteste l’existence de stéréotypes, fournissez des exemples concrets de la manière dont les stéréotypes sont utilisés, par exemple dans les publicités, les films, ainsi que les jouets pour enfants et les magasins de vêtements.
- Certaines personnes peuvent contester la répartition binaire entre “les femmes” et “les hommes”, invoquant que cela exclut les personnes qui refusent de se définir, ni comme femmes, ni comme hommes. C’est pourquoi il est important de souligner, dès le début, que le modèle est binaire, car il est conçu comme une représentation de la manière dont nos sociétés sont organisées/structurées. Nous avons besoin de voir et de comprendre cela dans le but de mieux appréhender comment les femmes, les hommes et les personnes qui s’identifient comme ni masculins, ni féminins, sont affectés par ces structures.
- Les exercices Répartition selon le genre des emplois et Structures de genre se renforcent réciproquement, mais ils peuvent également être utilisés séparément. L’exercice Structures de genre est plus conceptuel et, en tant que tel, il peut exiger plus de temps.

4.4 PRESENTACIONES Y EJERCICIOS

Durée minimale	Description
20 minutes	Exercice : Répartition genrée des emplois
30 minutes	Exercice : Structures de genre
5 minutes	Présentation : Différentes dimensions des genres
15 minutes	Présentation et exercice : Inégalités des genres
5 minutes	Présentation : Le genre affecte les rôles des genres
10 minutes	Présentation : Le concept de genre
5 minutes	Présentation : Attention aux stéréotypes de genre

EXERCICE : RÉPARTITION GENRÉE DES EMPLOIS

Étape 1 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document *24 heures dans la vie de trois familles*². Le document donne des exemples des différentes tâches entreprises par l'homme et la femme, dans trois différents foyers, pendant 24 heures. Demandez aux groupes de comparer les exemples et discutez des conclusions qu'ils tirent de ces trois exemples.

Étape 2 : Dirigez une discussion générale. Quelles sont leurs réflexions ? Nous présentons ci-dessous plusieurs réflexions possibles.

- Les femmes et les hommes ont des tâches et des responsabilités différentes.
- Les femmes ont plus de responsabilités au sein du foyer. Les hommes ont plus de responsabilités en dehors du foyer.
- Les femmes ont tendance à se lever plus tôt et à se coucher plus tard que les hommes.
- Les femmes ont tendance à avoir moins de temps libre.
- Les conflits affectent les rôles sociaux. Comme il est remarqué dans la famille de personnes déplacées, les hommes peuvent ressentir des difficultés à conserver leur rôle social et, par là, leur identité, dans des situations de déplacement. Les femmes semblent conserver plus facilement leurs responsabilités sociales et, en conséquence, leur sens de la vie pendant les périodes de déplacement.
- Il y a aussi bien des différences que des similitudes. Les trois familles ont une division claire des rôles et des responsabilités entre l'homme et la femme, mais la répartition exacte diffère selon que le foyer est en ville, en campagne ou déplacé.

Si vous utilisez cet exercice sans l'exercice ci-dessous sur les structures de genre, vous pouvez toujours utiliser certaines des conclusions ci-dessous.

2. Cet exercice est une variante d'un exercice trouvé dans le livre de Suzanne Williams, Janet Seed et Adelina Mwau (1994) : " Manuel de formation sur les genres de l'Oxfam ", Oxfam Royaume-Uni et Irlande : Londres. Dans sa version d'origine, les participants doivent remplir ce qu'ils font pendant 24 heures.

EXERCICE : LES STRUCTURES DE GENRE

Étape 1 : Dessinez le modèle ci-dessous sur un tableau à grandes feuilles.

Féminité :	Masculinité :
Rôles traditionnels des femmes :	Rôles traditionnels des hommes :

Étape 2 : Demandez aux participants de trouver des mots qui décrivent :

- La féminité (stéréotypes)
 - La masculinité (stéréotypes)
 - Les rôles et responsabilités traditionnels des femmes
 - Les rôles et responsabilités traditionnels des hommes
- Dites que vous recherchez les stéréotypes, et non leurs opinions personnelles ou leurs exemples de la vie réelle.
 - Le but de l'exercice est de leur fournir un modèle qui aidera à l'analyse et la compréhension des structures de genre existantes, et comment ces structures génèrent les inégalités entre les hommes et les femmes.

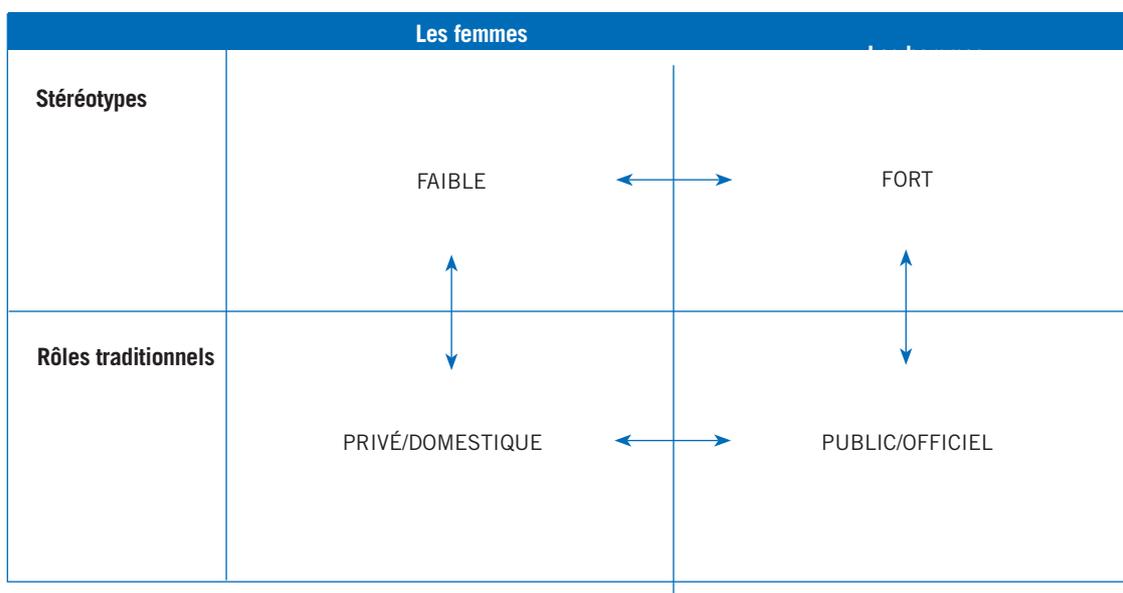
Inscrivez leurs exemples dans chaque carré.

EXEMPLE DE TABLEAU REMPLI	
Féminité: Faible Émotif Dépendant Sociable Douce Pacifique Fidèle Patiente Passive	Masculinité: Fort Rationnel Indépendant Asocial Dur Agressif Infidèle Impatient Actif
Rôles traditionnels des femmes: Mère Donneuse de soins Cuisinière Assistante Infirmière Mère au foyer Jardin Nettoie Lave les vêtements	Rôles traditionnels des hommes: Chef Commandant Soutien de famille Décideur Politicien Travailleur du bâtiment Pompier Protecteur Travaille aux champs

Étape 3 : Passez en revue les résultats et discutez:

- Quelles sont leurs réflexions immédiates?
- Ces stéréotypes et ces rôles sociaux reflètent-ils la réalité?
- S'appliquent-ils partout?

Étape 4 : Expliquez le modèle. Une version simplifiée se trouve ci-dessous. Dessinez-la sur un tableau à grandes feuilles et marquez les différentes sphères et leurs interconnexions.



Étape 5 : Récapitulez avec les points ci-dessous (de préférence en les intégrant dans la discussion).

CONCLUSIONS

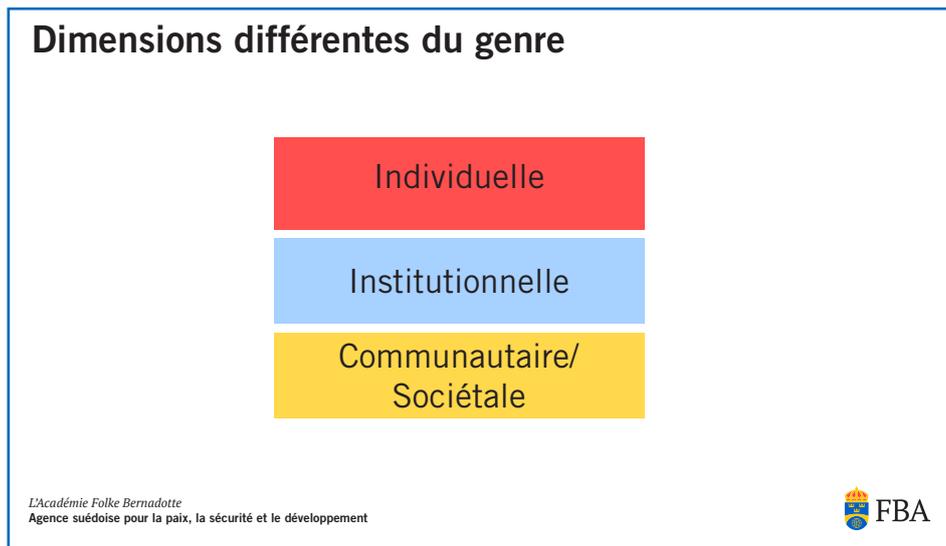
- **Structures de genre.** Toutes les sociétés sont plus ou moins organisées autour de principes qui répartissent les femmes et les hommes dans différentes sphères sociales. Conjointement, ces sphères sociales constituent ce que nous appelons des structures de genre. Ces structures se composent de stéréotypes et de standards sociaux qui caractérisent les comportements masculins et féminins ainsi que les rôles et responsabilités répartis traditionnellement entre les femmes et les hommes.
- **Sphères privées et publiques.** Dans la plupart des sociétés, les femmes sont plus associées aux responsabilités de la sphère domestique et privée, alors que les hommes sont plus associés à la sphère publique. Cette répartition se reflète, nous l'avons vu, dans les différents besoins de sécurité des femmes et des hommes : les besoins

de sécurité des femmes se trouvent souvent dans la sphère privée ou sont considérés comme privés (par exemple les violences domestiques, les agressions sexuelles, les questions de santé reproductive). À l’opposé, les besoins de sécurité des hommes tendent à être considérés comme publics (arrestations politiques, enlèvements, tortures, guerres de gangs, chômage).

- **Relations genrées.** Il est important de rappeler que, même si les sphères sociales masculines et féminines sont marquées par des différences (domestique/privé contre public/officiel), elles sont encore interdépendantes ; elles sont deux parties d’une même structure et il est impossible de comprendre l’une isolée de l’autre. C’est pour cette raison que nous parlons de relations genrées et du fait que nous ne pouvons pas comprendre la situation des femmes sans comprendre la situation des hommes (et vice versa). C’est aussi pour cela que nous disons que le genre, cela ne concerne pas seulement les femmes, mais cela concerne aussi les hommes.
- **Les structures de genre ne sont ni statiques, ni uniformes.** Le modèle ci-dessus sert à identifier les structures de genre sous-jacentes. Cependant, il est clair que la réalité est beaucoup plus variée. Certaines sociétés sont rigides et laissent peu d’espace aux individus pour lutter contre la répartition traditionnelle des emplois. Pourtant, d’autres ont des femmes en positions de direction publique et des hommes de plus en plus impliqués dans les tâches ménagères et les soins aux enfants. Nous en apprenons que les structures de genre ne sont ni statiques, ni uniformes, mais changent tout le temps. En outre, il existe, en réalité, de nombreuses masculinités différentes et de nombreuses féminités différentes.
- **Un équilibre entre les structures et les individus.** Cela nous amène à un point décisif et important. Alors que nous avons besoin de nous sensibiliser aux structures de genre existantes et à la manière dont elles affectent des groupes de personnes (femmes, hommes, filles, garçons) nous avons besoin de garder à l’esprit qu’ils affectent les individus femmes et hommes de différentes manières. En conséquence, nous devons nous garder de faire sur les individus des suppositions basées sur des observations générales. Nous ne devons pas non plus tirer des conclusions générales basées sur quelques cas individuels.

PRÉSENTATION : DIFFÉRENTES DIMENSIONS DU GENRE

Étape 1 : Montrez la diapositive **Dimensions différentes du genre** et expliquez que les structures de genre nous affectent à différents niveaux sociaux : individuel, institutionnel et communal/sociétal.



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- **Individuel.** À mesure que nous grandissons, nous sommes socialisés selon les attentes genrées de notre société. En résultat, le genre devient une dimension fondamentale de nos identités personnelles. Dans les sociétés plus « flexibles » en ce qui concerne les genres, les personnes peuvent prendre leurs distances vis-à-vis des normes genrées traditionnelles. Quoi qu'il en soit, le genre est une dimension intégrale de notre manière de nous voir nous-mêmes et il est, pour cela, lié à des valeurs personnelles et très profondes de ce que nous sommes (et de ce que nous désirons être). C'est pourquoi les discussions de genre deviennent parfois très personnelles et sensibles.
- **Institutionnel.** Les structures socio-culturelles affectent aussi les institutions et les organisations. La nature genrée d'une organisation peut se refléter dans la représentation des hommes et des femmes, dans la répartition des rôles entre les femmes et les hommes, sur le lieu de travail, la culture d'entreprise (travailler de longues heures et rester tard ?), les stratégies de recrutement et de promotion, les routines décisionnelles, les stratégies concernant le harcèlement sexuel, etc.
- **Communal/sociétal.** Le genre influence nos communautés et sociétés de différentes manières dans des domaines comme la répartition du travail, les lois, l'accès aux soins médicaux, la participation politique, etc. Le résultat est que les garçons/les filles, les femmes/les hommes ont différents besoins, préoccupations, intérêts, droits et possibilités.

PRÉSENTATION ET EXERCICE : INÉGALITÉS DE GENRE

Étape 1 : Dessinez le tableau ci-dessous sur un tableau à grandes feuilles et demandez aux participants:

- Qui est plus/mieux payé pour son travail?
- Qui fait plus souvent un travail non rémunéré?
- Qui a un meilleur statut?
- Qui a le plus d'influence?

Faites une croix X après chaque question.

	Les femmes	Les hommes
Rémunéré		X
Non rémunéré	X	
Statut		X
Influence		X

Étape 2 : Montrez la diapositive **Non seulement des différences, mais aussi des inégalités.**

Non seulement des différences, mais aussi des inégalités

Femmes Hommes

Moins de statut
Moins de ressources

Statut
Ressources
Influence

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement

COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- **Non seulement des différences, mais aussi des inégalités.** Le problème avec les structures de genre, c'est que non seulement elles maintiennent les différences, mais elles produisent en outre des inégalités.

- **Les femmes ont tendance à avoir un statut, une influence et un accès plus faibles aux ressources importantes.** Les rôles traditionnels des femmes leur ouvrent moins d'accès et de contrôle sur les ressources importantes, elles sont moins valorisées et ont un statut moins élevé. En outre, ces rôles leur laissent moins de possibilités de participation et d'influence dans les décisions (publiques) importantes. Autrement dit, les structures de genre génèrent des inégalités de genre, le plus souvent au détriment des femmes. Les inégalités de genre se manifestent de différentes manières.

Étape 3 : Divisez les participants en petits groupes et demandez-leur de faire un re-mue-méninges pour trouver des exemples d'inégalités de genres concernant aussi bien les femmes que les hommes, sur des Post-it. Ils doivent inscrire une inégalité sur chaque Post-it puis le placer sur le tableau des structures de genre.

Étape 4 : Passez en revue les notes et récapitulez :

Les femmes et filles sont, dans leur ensemble, plus négativement affectées par les structures de genre, bien qu'elles constituent plus de 50 % de la population. En voici ci-dessous quelques exemples pertinents.

- La terre est un bien important dans beaucoup de pays. Sur le plan mondial, seuls 10 à 20 propriétaires sur 10 sont des femmes.³
- Les femmes sont exclues des négociations de paix. De 1992 à 2011, 9 % seulement des négociateurs de paix étaient des femmes.⁴
- 23 % de tous les parlementaires nationaux étaient des femmes en mars 2017, une faible augmentation depuis les 11,3 % de 1995.⁵
- Les femmes constituent une moyenne de 9 % de la police dans le monde et 27 % des juges.⁶
- Dans le monde entier, une femme sur trois est victime de violences physiques ou sexuelles au sein de son couple.⁷
- Les femmes sont souvent confrontées à des barrières importantes lors de leur parcours judiciaire, ce qui résulte à des refus d'accès à la justice. Voici des exemples de barrières :
- Les coûts, les distances et les barrières de langage
- Méconnaissance de leurs droits ou formalité du système de justice
- Menace de sanctions ou de stigmatisations sociales si elles contactent la justice.

3. Banque mondiale : Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité de genre et développement, 2012, p. 366. 3.00.html/0_contentmdk:22999750~menupk:8154981~pagepk:64167689~pipk:64167673~thesitepk:7778063,00.html

4. ONU-femmes, <http://beijing20.unfemmes.org/en/infographic/beijing-at-20>, mis à jour en février 2015, accédé le 24 juin 2018.

5. <https://www.ipu.org/news/pressreleases/2017-03/new-ipu-et-un-women-map-shows-les-womens-representation.in-politics-stagnates>.

6. Département d'État des États-Unis, Bureau international des stupéfiants et du maintien de la loi (INL) Guide des genres dans le système judiciaire « Guide to gender in the Criminal Justice System », 2013, p. 11.

7. ONU-femmes, Rapport d'avancement ONU-femmes : page 31 :

<http://progress.unwomen.org/en/2015/chapter1/>, 2015, page 50 et

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf

- **Les hommes sont, eux aussi, affectés négativement par les structures de genre.** Même si les structures de genre sont, dans leur ensemble, plus désavantageuses pour les femmes, les hommes sont également affectés négativement par les structures de genre. En voici quelques exemples :
 - Les hommes sont considérés comme plus politisés que les femmes. En conséquence, ils sont plus concernés par les violences politiques, la torture, les arrestations illégales et les enlèvements.
 - Et cela, même si aussi bien les garçons que les filles sont recrutés dans les forces et groupes armés, c'est encore plus fréquent pour les garçons et les hommes. En conséquence, ils risquent plus d'être tués en combat actif.
 - Bien que les violences sexuelles soient plus fréquentes envers les filles et les femmes, les garçons et les hommes en sont aussi les victimes. Selon les statistiques, une victime sur trois de violences domestiques serait un homme. Les violences sexuelles à l'égard des garçons et des hommes tendent à constituer un tabou social encore plus grave (que les violences sexuelles envers les filles et les femmes). En conséquence, les violences sexuelles envers les garçons et les hommes sont encore une préoccupation négligée.
 - Les hommes ont souvent la lourde responsabilité de nourrir leur famille. S'ils ne le font pas, cela peut leur causer une grave souffrance psychologique et, dans certaines régions du monde, c'est une cause fréquente de suicide parmi les hommes.
- **Les inégalités de genre sont structurelles.** Le fait de considérer les inégalités de genre comme un problème structurel dérivé des structures de genre nous aide à dépasser les discussions sur les « femmes bien » et les « hommes pas bien ». Les structures de genre comprennent aussi bien les hommes que les femmes. Les femmes contribuent, elles aussi, à maintenir ces structures. Ce sont les structures qui sont le problème et qu'il faut changer.

PRÉSENTATION : LES CONFLITS AFFECTENT LES RÔLES DE GENRE

Étape 1 : Montrez la diapositive *Les conflits affectent les rôles de genre*.



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- **Les conflits affectent les rôles de genre**, en particulier parce qu'ils forcent les gens à endosser de nouveaux rôles. Puisque les hommes sont (plus souvent) enrôlés dans les forces armées, les femmes en sont réduites à faire subsister leurs familles et à endosser de nouveaux rôles publics de chefs de la communauté aussi bien que de soutien de famille. Cela nous confronte à une contradiction : alors que le conflit inflige des pertes et des souffrances énormes, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, il peut aussi ouvrir des possibilités d'autonomisation et d'élévation du statut des femmes. Il est important de comprendre de telles dynamiques sociales dans le but de soutenir, et de tirer profit, de ces changements à tout moment approprié.
- **En temps de conflit, les jeunes hommes et jeunes femmes (les garçons et les filles) sont recrutés dans les groupes armés, mais souvent pour différentes tâches.** Les filles/les femmes sont souvent recrutées pour des fonctions de soutien (cuisinières, messagères, espionnes, esclaves sexuelles, etc.), un grand nombre de groupes armés (par exemple au Sri Lanka, en Sierra Leone, au Mozambique, en El Salvador, en Colombie, en Érythrée, etc.) recrutent et entraînent les femmes au combat, même s'il est rare que des femmes soient promues à des grades supérieurs de commandement.

- **Les hommes et les déplacements.** Lors des déplacements et en tant que réfugiés, les hommes perdent souvent l'accès aux possibilités d'emploi et, de cette manière, la faculté de nourrir leurs familles (leur rôle genré traditionnel). Cela les conduit souvent à une perte d'estime d'eux-mêmes (perte de leur identité de genre) ainsi que de leur statut social et de leur respect, ce qui peut, à son tour, résulter en des problèmes sociaux, des niveaux accrus de suicides, d'alcoolisme et de violences domestiques. Dans cette perspective, les femmes tendent à gérer plus facilement les déplacements. Leur rôle de soins aux enfants et à la famille étendue se maintient et s'alourdit. Alors que le déplacement amène différents types de difficultés, il n'affecte pas de la même manière leur sentiment de leur valeur et de leur identité.
- **Les hommes sont aussi des victimes et les femmes sont parfois les coupables.** Contrairement aux suppositions habituelles, les femmes peuvent également être convaincues aussi bien de violences sexuelles que d'autres formes de violence pendant les conflits, et les hommes, eux aussi, peuvent être les victimes de violences, sexuelles et autres.

LES FEMMES PENDANT LA RÉVOLUTION LIBYENNE

Malgré les pressions sociales sur certaines femmes pour qu'elles ne participent pas à la politique, un grand nombre de femmes ont joué un rôle crucial dans les protestations qui ont commencé à Benghazi en février 2011, donnant le coup d'envoi au soulèvement qui a mené à la chute de Kadhafi. Elles ont aidé à organiser des manifestations, elles ont documenté les violations des droits humains, et elles ont diffusé les informations sur les médias sociaux. À mesure de l'intensification du conflit, les femmes libyennes ont fourni un soutien médical, logistique et autre aux groupes armés de l'opposition, y compris en faisant passer des munitions en contrebande et en nourrissant les combattants. Iman et Selwa Bugaighis, sœurs respectivement d'un activiste des droits humains et d'un avocat de Benghazi, se trouvaient parmi les principaux organisateurs des protestations, à partir des premières manifestations de février 2011. «La révolution a été un bouleversement du statut culturel des femmes de Libye », dit Iman à l'organisation non gouvernementale Human Rights Watch. «Nous ne voulons pas perdre ce que nous avons gagné en tant que femmes libyennes. » Selwa fait écho : «Nous n'avions jamais participé à des protestations auparavant, c'était un tabou. La révolution nous a rendues fières de nous trouver sur la ligne de front et les hommes étaient forcés de nous accepter. Mais maintenant il y en a qui disent que c'est le moment pour les femmes de rentrer à la maison » (Extrait d'un rapport de Human Rights Watch « A revolution for all » (Une révolution pour tous), de 2013, page 11).

PRÉSENTATION : LE CONCEPT DE GENRE

Étape 1 : Montrez la diapositive **Le concept de genre**. Expliquez que la répartition selon le genre des emplois est souvent comprise comme complémentaire et naturelle, et, en tant que telle, un résultat de notre nature intérieure. Toutefois, la nature changeante des structures de genre suggère qu'il est plus utile de comprendre la situation des filles/garçons, des femmes/des hommes en termes sociaux qu'en termes biologiques. C'est cette interprétation qui a conduit au concept de genre. Cette définition est habituelle lorsqu'il s'agit de distinguer le genre et le sexe.

Le concept de genre

- Varie
- Dynamique
- Appris

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- **Le genre varie** alors que le sexe est universel. La manière dont nous définissons un homme comme masculin et une femme comme féminine est la même partout, le genre varie entre les sociétés et au sein des sociétés ; les attentes et les conditions concernant les filles et les femmes (ou les garçons et les hommes) ne sont pas les mêmes partout.

Exemple : La définition biologique d'un garçon est la même en Afrique du sud et au Danemark, mais les attentes, les besoins et les possibilités des garçons au Danemark et en Afrique du sud sont très différents.

- **Le genre est dynamique.** Le genre change avec le temps, alors que le sexe est relativement constant : il ne change que par la chirurgie, ou sur de longues périodes de temps, alors que le genre change dans des périodes de temps courtes. En outre, le genre est influencé par d'autres facteurs sociaux (économie, culture, religion, urbain/rural, âge etc.).

Exemple : Les possibilités des filles et des femmes ont considérablement changé en de nombreuses régions pendant les 50 dernières années.

Exemple : Le genre n'est pas la seule dimension qui affecte la vie d'une personne. La situation financière, l'ethnicité, l'âge et le lieu de vie (urbain/rural) sont d'autres aspects qui influencent lourdement la vie d'une personne. Cela signifie que nous ne pouvons pas parler des femmes et des hommes en tant que groupes homogènes. Une femme blanche et riche aura probablement de meilleures possibilités qu'un homme noir et pauvre.

- **Le genre est appris.** Le genre est la compréhension sociale de ce que cela signifie d'être un homme, une femme, un garçon ou une fille dans un contexte spécifique. En tant que tel, le genre est quelque chose que nous apprenons à mesure que nous grandissons. Le fait de se tenir la main entre amis est considéré comme féminin dans de nombreuses cultures, alors que c'est fréquent parmi les hommes d'autres cultures. C'est là un exemple que la manière dont on perçoit une chose comme masculine et féminine est une chose que nous apprenons. Un autre exemple est la couleur rose qui est souvent associée aux filles alors que, à d'autres époques de l'histoire, elle était associée à des traits masculins. Les intérêts et les préférences des femmes et des hommes ne sont pas gravés dans le marbre et les attentes et les normes sociétales sont des choses que nous apprenons dès l'enfance.

PRÉSENTATION : GARDONS-NOUS DES STÉRÉOTYPES

Étape 1 : Montrez la diapositive **Méfiez-vous des stéréotypes liés au genre !** et discutez l'importance d'être conscient de ses propres stéréotypes.

Méfiez-vous des stéréotypes liés au genre !



L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- Les stéréotypes de genre sont puissants, aussi bien car ils reflètent des valeurs sociales profondes que parce qu'ils sont en ligne avec notre réalité immédiate : les jeunes hommes sont plus souvent membres de groupes armés, et les femmes sont plus souvent à la maison à s'occuper des enfants. Mais des hypothèses stéréotypées peuvent mener à de graves erreurs, et pas moins en situations de conflit. Voici quelques exemples de la manière dont les stéréotypes de genre jouent dans les situations de conflits.
- Les guerres et les conflits déploient traditionnellement les stéréotypes des hommes comme de soldats qui protègent la nation, et des femmes comme des veuves et mères qui se sacrifient (dont le rôle central est de donner naissance à des fils qui peuvent être éduqués pour devenir de nouveaux soldats). En temps de conflit intérieur, les jeunes hommes tendent à être fortement suspectés d'être membres de différents groupes armés, et ils courent pour cela encore plus de risques d'être enlevés, torturés et même tués.
- La perception des femmes comme pacifiques et innocentes a été utilisée de nombreuses fois par les groupes armés. Cela a également aidé les femmes à éviter d'être arrêtées. Voici quelques exemples :
 - Les Tigres tamouls du Sri Lanka ont parfois utilisé des femmes faussement enceintes pour des attaques suicide. Cela leur a permis de venir très près des installations de haute sécurité.
 - En Afrique occidentale, les femmes ont passé des armes dans les paniers qu'elles portent sur leurs têtes, par des points de contrôle, en faisant croire aux officiers que c'était du poisson.
 - En Argentine, les mères de la place de mai ont manifesté chaque semaine devant le palais présidentiel, demandant ce qui était arrivé à leurs enfants disparus pendant la dictature militaire. Le fait de définir leurs demandes comme des mères a dépolitisé leurs actions. Mais, en fait, leur action était politique par le fait que peu de gens osaient, ou pouvaient le faire à cette époque-là, en Argentine.
 - En Palestine, une photographe de presse a évité d'être arrêtée pendant le couvre-feu : les soldats israéliens ne contrôlaient que les cartes d'identité de ses collègues israéliens.

Étape 2 : Rappelez aux participants que les perceptions de genre affectent parfois le travail d'une organisation. Voir un exemple dans le cadre ci-dessous. Demandez d'autres exemples.

RÉFORME DE L'ARMÉE ET PERCEPTION : LE CAS DE LA RDC

En République démocratique du Congo (RDC), les hommes et les femmes en uniforme n'ont pas bonne réputation parmi la population civile. Un homme en uniforme est souvent perçu comme violent, brutal et mal élevé, tandis qu'une femme en uniforme est perçue comme étant la maîtresse des officiers haut gradés et illettrée. Pour répondre à ces perceptions négatives, la mission de l'UE en RDC a organisé, avec d'autres partenaires, la formation de plus de 40 docteurs, paramédicaux et infirmières des corps de l'armée et de la police dans les soins immédiats aux survivants des violences sexuelles. Le but était d'assurer un meilleur accès aux soins médicaux, mais aussi d'améliorer l'image des hommes en uniforme.

4.5 DOCUMENTS POUR LA SESSION I

DOCUMENT À DISTRIBUER : 24 HEURES DANS LA VIE DE TROIS FAMILLES

UNE JOURNÉE DANS LA VIE D'UNE FAMILLE RURALE DU PAYS X

HEURES	LA FEMME	L'HOMME
05.00	Se réveille, fait sa toilette Va chercher de l'eau et s'occupe des animaux	
06.00	Réveille son mari et lui fait du thé	Il se réveille, fait sa toilette, boit son thé et emmène les animaux au pré
07.00	Prépare le petit déjeuner et réveille les enfants Prépare les enfants pour l'école	Mange
08.00	Mange et fait la vaisselle.	Part au marché pour vendre les noisettes de la dernière récolte
09.00	Range la maison Fait le ménage, lave les vêtements	Est au marché
10.00	Sort dans les champs de noisettes et le jardin pour soigner les légumes et les récoltes.	Est au marché
11.00	Travaille dans les champs	Va à une réunion avec d'autres fermiers pour discuter les possibilités de trouver de nouveaux marchés.
12.00	Sert le déjeuner et mange avec le reste de la famille	Déjeune avec le reste de la famille
13.00	Dessert le déjeuner et fait le travail de la maison.	Dort un peu
14.00	Aide les enfants pour leurs devoirs Parle avec son mari	Parle avec sa femme
15.00	Travaille au champ avec le reste de la famille pour préparer la prochaine récolte de noisettes.	Travaille au champ avec le reste de la famille pour préparer la prochaine récolte de noisettes.
16.00	Comme ci-dessus	Comme ci-dessus
17.00	Va au marché acheter de l'épicerie et trouver du bois pour le feu	Comme ci-dessus
18.00	Lave le linge et répare les habits des enfants.	Fait revenir les animaux à la maison
19.00	Prépare le dîner	S'occupe des animaux
20.00	Dîne avec la famille Fait la vaisselle	Dîne avec la famille
21.00	Rend visite à la famille étendue, ou s'engage dans un travail communautaire	Regarde la télévision, informations à 21 heures Va dans la rue parler avec les voisins.
22.00	Couche les enfants	Va se coucher
23.00	S'occupe de la maison et fait du pain pour le petit déjeuner du lendemain	
24.00	Va se coucher	

UN JOUR DANS LA VIE D'UNE FAMILLE URBAINE DANS LE PAYS X

HEURES	LA FEMME	L'HOMME
05.00		
06.00	Se réveille	
07.00	Prépare le petit déjeuner et les cartables, fait la vaisselle	Se réveille
08.00	Part au travail	Prend un café, part au travail
09.00	Est à son travail	Est à son travail
10.00	Est à son travail	Est à son travail
11.00	Est à son travail	Est à son travail
12.00	Quitte son lieu de travail et passe acheter des habits pour les enfants sur le chemin de la maison	Est à son travail
13.00	Arrive à la maison et prépare le déjeuner	Est à son travail
14.00	Va chercher les enfants Rentre préparer le déjeuner	Est à son travail
15.00	Déjeune avec les enfants Fait la vaisselle	Est à son travail
16.00	Range et nettoie la maison Aide les enfants à faire leurs devoirs Lave le linge	Est à son travail
17.00	Emmène les enfants à leurs activités post-scolaires	Assiste à une réunion du Lions Club
18.00	Prend le café avec les membres de la famille ou les voisins pendant que les enfants regardent la télévision	Comme ci-dessus
19.00	Prépare le dîner, prépare une liste d'épicerie pour les achats du lendemain	Passe acheter de l'épicerie sur le chemin de la maison
20.00	Sert le dîner et dîne, fait la vaisselle, démarre le lave-vaisselle	Dîne
21.00	S'occupe du bain des enfants, couche les enfants	Aide à coucher les enfants, regarde la télévision
22.00	Parle avec son mari	Parle avec sa femme
23.00	Prépare le déjeuner des enfants pour le lendemain Vide le lave-vaisselle	Va se coucher
24.00	Va se coucher	

UN JOUR DANS LA VIE D'UNE FAMILLE DÉPLACÉE DANS LE PAYS X

HEURES	LA FEMME	L'HOMME
05.00		
06.00	Se réveille, va chercher de l'eau	
07.00	Prépare le petit déjeuner	Se réveille
08.00	Prépare les enfants pour l'école	Fait passer le temps/discute dehors
09.00	Prend le petit déjeuner et lave	Prend le petit déjeuner
10.00	Fait la queue pour la distribution de nourriture	Fait passer le temps
11.00	Va au marché et va chercher du bois	Fait passer le temps
12.00	Rend visite à des parents et à une voisine malade	Fait passer le temps
13.00	Rentre préparer le déjeuner	Va chercher les enfants à l'école
14.00	Déjeune	Déjeune
15.00	Fait la vaisselle	Dort un peu et va chercher les enfants à l'école
16.00	Aide les enfants à faire leurs devoirs	Va au bar
17.00	Nettoie la maison	Va au bar
18.00	Prépare le dîner	Va au bar
19.00	Dîne et fait sa toilette	Rentre à la maison et dîne
20.00	Couche les enfants	Regarde la télévision
21.00	Regarde la télévision ou rencontre des amis/de la famille	Regarde la télévision ou rencontre des amis/de la famille
22.00	Regarde la télévision tout en raccommodant des vêtements	Regarde la télévision ou rencontre des amis
23.00	Va se coucher	Regarde la télévision ou rencontre des amis
24.00		Va se coucher

UNITÉ V

Intégrer une perspective de genre

5.1 BUT ET OBJECTIF D'APPRENTISSAGE

Cette unité considère l'intégration du genre et la manière d'intégrer une perspective de genre dans les travaux d'une organisation.

Objectif d'apprentissage : Aptitude à utiliser un modèle d'analyse genre pour intégrer une perspective de genre

5.2 MESSAGES CLÉS

- Des droits égaux, l'égalité et la non-discrimination sont des droits humains fondamentaux. Ce sont, en fin de compte, les cadres supérieurs des organisations internationales, régionales et nationales qui portent la responsabilité du respect de ces droits fondamentaux.
- L'objectif immédiat de l'intégration du genre est d'assurer que les garçons/les hommes, les filles/ les femmes ne soient pas l'objet de discriminations et bénéficient également des politiques et des actions. Il est important d'assurer que les politiques et les actions n'aggravent ni ne perpétuent les inégalités de genre. L'objectif de long terme de l'intégration du genre est de promouvoir l'égalité de genre.
- L'intégration du genre est rendue possible par une coopération étroite entre des experts thématiques, comme les conseillers de genre et les conseillers sur les droits humains, ainsi que les autres personnels. L'essence de l'intégration du genre est qu'une perspective de genre soit une partie intégrante de l'ensemble des politiques, des procédures et des activités.

- Une perspective de genre approfondit notre compréhension et notre analyse. Nous intégrons une perspective de genre en posant des questions qui nous aident à appréhender ce que font les hommes et les femmes, où et quand, et de quelle sorte de ressources ils ou elles disposent et ont le contrôle. Cela inclut de poser des questions sur les attitudes, les statuts, les besoins de sécurité, les droits et les possibilités. Une perspective de genre nous aide à concevoir des politiques, des procédures et des activités sexospécifiques qui répondent aux questions d'égalité des possibilités, de la représentation et de la protection.
- Laissez-vous inspirer par ces outils et utilisez-les de manière créative pour les adapter à la spécificité de votre contexte et de votre tâche !

5.3 NOTES DESTINÉES AU FORMATEUR

- Un objectif important est de démystifier le concept de l'intégration du genre et de faire ressentir aux participants que l'intégration d'une perspective de genre est faisable et consiste, en fin de compte, à poser un certain nombre de questions supplémentaires.
- Ce composant fournit un certain nombre d'exemples concrets mais nous vous encourageons à toujours utiliser vos propres exemples.
- Les outils analytiques devaient être utilisés avec créativité. Ils sont ici pour nous inspirer, mais ils devront être adaptés à chaque contexte spécifique.

5.4 PRÉSENTATIONS ET EXERCICES

Durée minimale	Description
5 minutes	Présentation : l'intégration du genre
5 minutes	Présentation : l'analyse genre
20 minutes	Présentation : Pourquoi nous avons besoin d'une perspective de genre
10 minutes	Présentation : Données ventilées par sexes
30 minutes	Présentation : L'analyse genre en bref
10 minutes	Présentation : L'intégration du genre interne et externe

PRÉSENTATION : L'INTÉGRATION DU GENRE

Étape 1 : Demandez aux participants comment ils comprennent l'intégration du genre et menez une discussion générale. Qu'est-ce que c'est ? Qu'est-ce que cela signifie?

Étape 2 : Montrez la diapositive **L'intégration du genre**.

L'intégration du genre

- Une perspective genrée à tous les stades
- Ne pas augmenter les inégalités
- Promouvoir l'égalité de genre
- Tous les personnels sont responsables
- Les cadres supérieurs sont responsables
- Soutien de conseillers de genre
- Pas seulement les femmes

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- **L'intégration du genre appelle l'intégration d'une perspective de genre à tous les étages et à tous les niveaux d'une organisation** dans le but de s'assurer que les besoins, les préoccupations et les expériences des garçons/des hommes et des filles/des femmes sont pris en compte lors de la planification, de la mise en œuvre et lors de l'évaluation des politiques et des actions. Dans le but d'assurer une perspective de genre pendant les phases de mise en œuvre et de suivi, il s'est avéré très important d'assurer que la perspective de genre soit intégrée dès les phases précoces de planification.
- **Objectifs de court et de long terme de l'intégration du genre.** L'objectif immédiat de l'intégration du genre est d'assurer que les garçons/les hommes, les filles/les femmes retirent à égalité les bénéfices des politiques et actions, mais aussi d'empêcher que les politiques et actions ne viennent aggraver ou perpétuer la discrimination et les inégalités genrées. L'objectif de long terme de l'intégration du genre est de promouvoir l'égalité de genre.

- **Tout le personnel est responsable de l'intégration du genre.** C'est là l'essence de la stratégie : une perspective de genre doit faire partie intégrante de toutes les procédures et actions d'ensemble. Les Unités de genre/les Conseillers de genre/les Points focaux pour l'égalité de genre sont là pour guider et soutenir le processus. Les cadres supérieurs en sont les responsables en fin de ligne.
- **L'intégration du genre, ce n'est pas la même chose que les politiques et les projets qui ne ciblent que les femmes.** Cependant, ces politiques et projets peuvent être le résultat de l'intégration du genre dans le sens qu'ils visent à répondre aux désavantages structurels ou aux inégalités spécifiques aux femmes. En tant que telle, l'intégration du genre et les politiques sexospécifiques devaient être considérées comme complémentaires et se soutenant réciproquement. Par exemple, la promotion de la parité de sexes s'est avérée bénéficier à l'intégration du genre.

L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS L'ACCORD DE PAIX EN COLOMBIE

Le Mécanisme de coopération et de vérification (MM & V) établi pour surveiller la mise en œuvre de l'Accord de paix en Colombie est un exemple intéressant et réussi d'intégration d'une perspective de genre dans l'établissement de la paix. L'accord de paix, qui clôt un conflit intérieur de 50 ans, est considéré comme l'un des plus inclusifs en termes d'aspects du genre. Le mécanisme tripartite MM & V (gouvernement colombien-FARC-EP⁸ -ONU) comportait la plus forte participation de femmes (militaires, policiers, membres de la guérilla, et personnels civils et militaires de l'ONU) dans l'histoire des mécanismes de cessez-le-feu, atteignant 18 %. Le Mécanisme a élaboré un plan d'action du genre qui établit des tâches spécifiques pour prévenir les violences basées sur le genre ; des systèmes d'alerte précoce liés à les violences basées sur le genre ; une stratégie de mise en lumière du travail des femmes au sein du mécanisme ; ainsi que des instructions claires sur le besoin de formation continue sur l'intégration du genre pour ses membres. Le Mécanisme comporte en outre une politique interne d'égalité des genres, ainsi que des équipes chargées de la mise en œuvre aussi bien de la politique que du plan dans les quartiers généraux nationaux, régionaux et locaux de la mission. Conjointement avec d'autres entités du gouvernement colombien, le Mécanisme a élaboré un manuel pour le MM&V contenant des lignes directrices d'un code de conduite et des instructions pour l'utilisation des systèmes d'alerte en cas de violences à l'égard des femmes et des filles.

8. Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – Ejército de Pueblo / Les Forces armées révolutionnaires de Colombie, l'Armée du peuple

PRÉSENTATION : L'ANALYSE GENRE

Étape 1 : Dites aux participants que, pour intégrer une perspective de genre dans nos activités, nous devons effectuer une Analyse genre. L'Analyse genre est un outil pour l'intégration du genre et elle constitue souvent la première étape vers l'intégration du genre.

Étape 2 : Montrez la diapositive **Analyse genre**.

Analyse genre

- Un outil pour comprendre les différentes situations et possibilités des femmes et des hommes (filles et garçons) dans un contexte spécifique
- Un outil pour détecter les déséquilibres/inégalités de genre
- Le premier pas vers l'intégration d'une perspective de genre

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- **L'Analyse genre nous aide à identifier les différents besoins et possibilités des femmes et des hommes.** L'Analyse genre est un outil utilisé pour comprendre les dynamiques sociales (relations de genre) au sein d'un groupe et qui nous aident à identifier les différents besoins et possibilités, les statuts et l'aptitude des gens à contribuer et à exercer leur influence dans différents processus.
- **L'Analyse genre nous permet d'identifier la manière dont les femmes et les hommes sont affectés par les actions et les politiques.** Une Analyse genre nous permet d'identifier de quelle manière les politiques et les actions affectent différents groupes de personnes (les femmes, les hommes, les garçons et les filles) pendant la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des actions.
- **L'Analyse genre nous permet d'identifier les potentiels déséquilibres et inégalités de genre.** L'objectif immédiat de l'application d'une perspective de genre est de s'assurer que les groupes de gens ne sont pas affectés négativement par des politiques et des actions de l'organisation.
- **L'Analyse genre est la première étape vers l'intégration du genre.**

PRÉSENTATION : POURQUOI NOUS AVONS BESOIN D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE

Étape 1 : Avant de passer à la manière pratique d'effectuer une Analyse genre, nous allons voir quelques exemples concrets qui démontrent pourquoi il est important d'avoir une perspective de genre.

Étape 2 : Exposez un ou plusieurs des exemples ci-dessous (voir les diapositives) qui disent pourquoi c'est important d'avoir une perspective de genre. Demandez aux participants de réfléchir : qu'est-ce qui s'est passé? Quels sont les enjeux ? Si vous manquez de temps, exposez les exemples sans discussions étendues ou limitez le nombre d'exemples.

EXEMPLE 1 : POURQUOI NOUS AVONS BESOIN D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE

Une organisation internationale construit des puits dans un village du Mali. Ils ont parlé aux chefs du village, aussi bien les hommes que les femmes, de la localisation des puits et ils les construisent comme prévu. Le résultat est que les puits sont forés près des champs agricoles, mais loin des maisons. En conséquence, le travail des femmes pour aller chercher de l'eau est plus pénible.

Quelle erreur ont-ils faite ?

ARGUMENTS POUR L'EXEMPLE 1

- L'organisation n'a parlé qu'aux chefs du village, qui ont vu la localisation des puits dans leur propre perspective. Mais ils n'ont pas tenu compte du fait que les femmes utilisent les puits pour différentes choses.
- Assurez-vous de savoir à quel auditoire vous vous adressez. Utilisez des données ventilées par âges et par sexes. Cela devrait démontrer immédiatement la diversité parmi les utilisateurs des puits.
- Une fois que vous savez quelle est votre audience-cible, réfléchissez à leurs différents besoins. Consultez différents groupes sur leurs besoins.

EXEMPLE 2 : POURQUOI NOUS AVONS BESOIN D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE

Lors de certains conflits, les femmes s'exposent au risque du viol lorsqu'elles vont chercher du bois, vont au marché ou travaillent dans les champs. Dans ces situations, on propose parfois que ce soient les hommes qui y aillent à leur place. Ce n'est pas nécessairement accepté par les femmes. Pourquoi ?

ARGUMENTS POUR L'EXEMPLE 2

- Il peut y avoir plusieurs raisons. L'une des raisons pourrait être que les femmes chérissent leur liberté d'aller aux champs ou au marché. Une autre que les hommes pourraient se faire tuer lors de la corvée de bois. Dans le choix entre le viol des femmes et la mort des hommes, le choix pourrait être le premier.
- Dans de nombreuses situations de conflit, lorsque les femmes sont violées, les hommes risquent d'être tués.
- Le viol des femmes en temps de conflit est souvent un moyen de déshonorer les hommes d'une communauté donnée. Le viol est synonyme de honte, de perte de contrôle et d'incapacité de protéger. C'est pourquoi il est important de comprendre l'interprétation genrée de différentes actions.
- Cet exemple montre aussi les choix que font les gens dans des situations difficiles. Le veuvage implique souvent une stigmatisation et une marginalisation sociale sévères, qui entraînent à leur tour le manque de protection et de moyens pour nourrir la famille.

EXEMPLE 3 : POURQUOI NOUS AVONS BESOIN D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE

Dans de nombreux pays, c'est le rôle des femmes d'aller chercher de l'eau. Souvent, elles doivent aller très loin. Dans les situations de conflits, cette corvée est assortie d'un niveau accru d'insécurité. Lorsqu'une organisation a construit de nouvelles maisons en Afghanistan, elle désirait répondre à cette insécurité en équipant chaque maison d'un point d'eau séparé. Mais les femmes n'étaient pas d'accord. Pourquoi ?

ARGUMENTS POUR L'EXEMPLE 3

- Pour ces femmes, la corvée d'eau était le seul moment pendant lequel elles avaient vraiment le droit de sortir de la maison et de rencontrer d'autres femmes hors de la famille.
- Cet exemple illustre aussi l'importance de ne pas faire de suppositions, mais de consulter les gens concernés. Il pourrait se produire des situations dans lesquelles les femmes désirent avoir les points d'eau proches de leur maison. Mais il nous faut être prudents et ne pas résoudre un problème en en imposant un autre. La sécurité des femmes est souvent gérée de manières qui restreignent leur liberté de mouvement.

EXEMPLE 4 : POURQUOI NOUS AVONS BESOIN D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE

Vous avez eu une réunion avec un groupe de femmes dans une communauté locale pour discuter de leur avis sur leur sécurité. La réunion se passe bien, mais, après, votre organisation est accusée par les autorités de causer des troubles sociaux. Qu'est-ce qui n'a pas marché ?

ARGUMENTS POUR L'EXEMPLE 4

- Le fait de réunir les femmes à part est souvent une bonne manière de comprendre leurs perspectives, leurs intérêts et leurs besoins. Cependant, dans les régions où ce sont les hommes qui, traditionnellement, prennent la parole pour une communauté, il est important de maintenir les chefs masculins informés de vos activités et de leur donner confiance sur le fait que ce que vous faites bénéficiera réellement à toute la communauté.
- La sensibilité et la conscience des genres ne signifie pas que vous ignorez les relations de pouvoir en un lieu spécifique. Réfléchissez s'il est stratégiquement important de parler aux personnes au pouvoir, de manière à ce qu'elles ne se sentent pas exclues.

EXEMPLE 5 : S'ASSURER DE LA PARTICIPATION DES FEMMES

Une organisation internationale a organisé une réunion pour les organisations de femmes dans le but de discuter les aspects de son mandat. Il semblait y avoir un vif intérêt, mais très peu de femmes sont venues. Raisons possibles ?

ARGUMENTS POUR L'EXEMPLE 5

- Il y a de nombreuses raisons possibles pour lesquelles les femmes ne sont pas venues. Peut-être que les informations n'ont pas atteint tout le monde, ou bien peut-être que l'objet de la réunion n'était pas clair. Peut-être que l'heure ne convenait pas, que les femmes étaient occupées à d'autres tâches quotidiennes, ou bien c'était jour de marché. Une autre raison possible est que les femmes n'ont pas eu la permission de venir, ou qu'elles ont jugé que ce n'était pas assez intéressant pour y passer du temps. Peut-être que les femmes n'avaient pas les moyens d'assister à cette réunion, manquaient d'argent pour le transport, ou perdaient le revenu d'une journée de travail. L'accès inégal aux ressources est souvent un problème pour les femmes.

EXEMPLE 6 : S'ASSURER DE LA PARTICIPATION DES FEMMES

Une organisation qui déploie une équipe d'observateurs des élections a un quota de 30 % de femmes. Alors que beaucoup de femmes ont témoigné de l'intérêt et répondaient aux qualifications exigées, il a été difficile de remplir le quota. Pourquoi les femmes ne se sont-elles pas jointes à l'équipe d'observation des élections ?

ARGUMENTS POUR L'EXEMPLE 6

- Lorsque l'on a parlé aux femmes de l'organisation séparément, il s'est avéré qu'elles n'ont pas voulu partir en mission, car elles craignaient d'être harcelées sexuellement par leurs collègues masculins de l'équipe. Elles ont aussi exprimé que leur voix n'était généralement pas entendue en ce qui concerne les performances de l'équipe.

PRÉSENTATION : DONNÉES VENTILÉES PAR SEXES

Étape 1 : Montrez la diapositive **Données ventilées par sexes**.

Données ventilées par sexes

- 30 viols ont été rapportés dans le pays X pendant le mois de février.
- Dans 22 cas, les victimes étaient des femmes. Dans 8 cas les victimes étaient des hommes.
- 15 des victimes avaient moins de 18 ans. Huit de sexe masculin et 7 de sexe féminin.
- 12 du nombre total de viols se sont passés dans la zone géographique A.

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement

 FBA

COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- **La perspective de genre exige des données ventilées.** Pour intégrer une perspective de genre, nous avons besoin de données/d'informations pertinentes réparties entre les femmes et les hommes, et, si possible, aussi par âges, par zones géographiques et par ethnicité ou appartenance religieuse. Les données ventilées par sexes nous permettent d'obtenir une compréhension nuancée d'une question/d'une situation.
- **L'échantillon de la diapositive montre que la ventilation des données améliore notre compréhension de la question/situation.** En outre du nombre de viols, les informations nous disent que les victimes étaient aussi bien masculines que féminines, que c'étaient des filles, des garçons et des femmes, et que la plupart des viols ont eu lieu dans une zone spécifique. C'est un renseignement important si nous avons besoin d'élaborer des stratégies. C'est aussi important dans le but de savoir où prioriser nos ressources.

PRÉSENTATION : L'ANALYSE GENRE EN BREF

Étape 1 : Expliquez qu'il existe un grand nombre de modèles différents, plus ou moins complexes, d'Analyse genre. Nous allons examiner l'un des modèles les plus simples, mais encore très utile : le modèle de Harvard.⁹

Montrez la diapositive **L'Analyse genre en bref** et expliquez le modèle.

L'Analyse genre en bref

Profil d'activités
Qui fait quoi, où et quand?

Profil de ressources
Qui a accès aux ressources précieuses et qui les contrôle?

Causes
Quelles sont les causes du profil d'activités et de ressources?

Conséquences
Quelles sont les conséquences du profil d'activités et de ressources?

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- **Les hypothèses de base du modèle.** Ce modèle d'analyse se base sur l'hypothèse que, si l'on examine ce que font les hommes et les femmes et quelles sont les ressources auxquelles ils ont accès et qu'ils contrôlent, les relations sociales entre les femmes et les hommes et les conséquences/l'impact de ces relations peuvent être identifiés et compris.

9. Ce modèle d'Analyse genre est également cité comme référence et utilisé dans le livre de Suzanne Williams, Janet Seed et Adelina Mwau (1994) : " Manuel de formation sur les genres de l'Oxfam ", Oxfam Royaume-Uni et Irlande : Londres.

• **Le modèle de Harvard consiste en quatre profils différents :**

Le profil d'activité	Ce profil se réfère à la répartition genrée des rôles et responsabilités, en demandant qui fait quoi, où et quand.
Le profil de ressources	Par leurs rôles et responsabilités, les gens ont un accès et un contrôle des ressources différents. Dans ce profil, nous demandons qui a accès et qui contrôle quelles ressources.
Le profil des causes	En ce qui concerne ce profil, nous examinons les causes sous-jacentes des éléments ci-dessus. Pourquoi une situation est-elle d'une manière donnée ? Les causes peuvent se trouver dans les attitudes sociales, les traditions, les lois et coutumes, mais aussi dans la pauvreté, le manque d'instruction, et d'autres formes de désavantages. Il est important d'analyser les causes lorsque l'on définit les stratégies de long terme.
Le profil des conséquences	C'est ici que nous demandons quelles sont les conséquences ou l'impact des deux niveaux précédents sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles. La réponse nous dit ce que sont les besoins, les intérêts et les possibilités spécifiques aux genres.

Étape 2 : Demandez aux participants d'identifier ce que nous entendons par ressources. Inscrivez leurs exemples sur un tableau à grandes feuilles. L'idée est de souligner que nous devons réfléchir aux ressources au sens large.

Voici des exemples de ressources :

- L'argent
- Le temps
- Les outils
- La terre
- Les informations
- Les aptitudes
- La liberté de mouvement
- L'instruction/la formation
- La capacité de décision

Demandez aussi la différence entre l'accès et le contrôle et soulignez que l'accès à une ressource n'est pas la même chose que de la contrôler. Celui qui contrôle les ressources est celui qui a le pouvoir de décider qui, comment et à quoi une ressource est utilisée. Ou bien qui a le pouvoir de fixer un calendrier et de prendre des décisions. Dans de nombreux cas, les femmes ont l'accès aux ressources, mais elles ne les contrôlent pas nécessairement.

Étape 3 : Distribuez le document Exemples de la manière d'effectuer une Analyse genre et dites aux participants que le modèle d'Analyse genre est utilisable directement (tout comme les exemples). Passez en revue les exemples.

Soulignez que le modèle peut également s'utiliser de manière créative, pour inspirer nos réflexions et nous aider à identifier les questions qui nous aideront à appliquer une perspective de genre.

Étape 4 : Montrez la diapositive **Ayez une perspective de genre** et expliquez que, en fin de compte, une Analyse genre, c'est regarder au-delà de la surface d'une situation, d'un lieu ou d'une institution spécifiques, dans le but de reconnaître que cela n'a aucun sens de parler de « communauté », des « personnes déplacées » en tant que groupes homogènes de personnes. Au lieu de cela, il nous faut regarder les différentes personnes de ces groupes ainsi que leurs différents besoins et possibilités. Cela signifie que nous intégrons une perspective de genre en posant quelques questions de plus et, par là, « en ouvrant la boîte de Pandore ».

Ayez une perspective de genre

Ne demandez pas uniquement

- Quels besoins?
- Que font les gens?
- Quelles ressources?
- Combien de femmes?
- Combien d'hommes?
- Qui est inclus?
- Qui parle?
- Quelle sécurité?
- Quelles informations?

Demandez aussi

- Les besoins de qui?
- Qui fait quoi?
- Les ressources de qui?
- Quelles femmes?
- Quels hommes?
- Qui participe?
- Qui est écouté?
- La sécurité de qui?

COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- Cette diapositive illustre l'essence de l'intégration d'une perspective de genre. Au lieu de nous contenter de trouver les besoins et les intérêts, nous devons considérer de quels besoins et de quels intérêts nous parlons, etc.
- Les exemples illustrent aussi qu'il ne suffit pas de considérer qui participe, mais aussi qui parle, et, pour aller encore plus loin, qui est écouté.

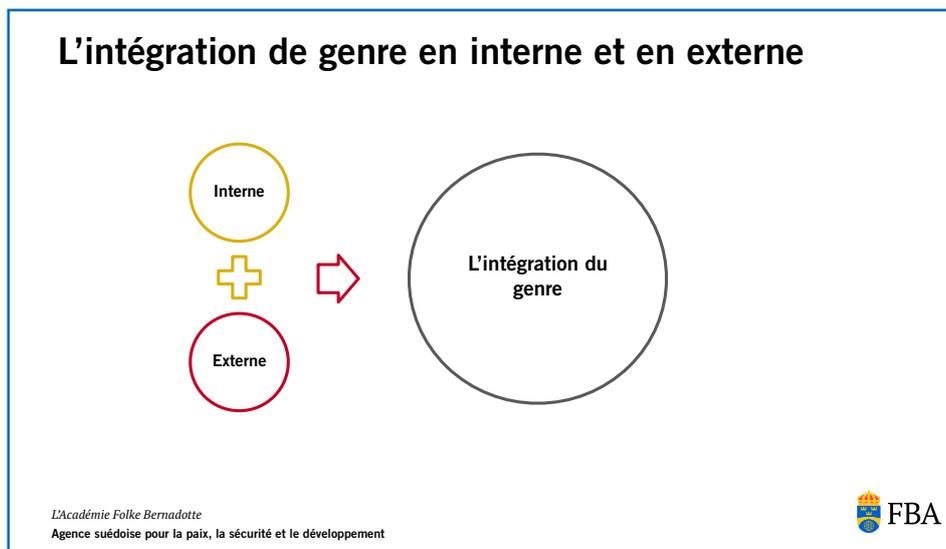
LA LUTTE CONTRE LE TERRORISME ET LE CRIME ORGANISÉ AU NIGERIA

Au Nigeria, l'ONU soutient le gouvernement nigérian dans sa lutte contre le terrorisme et le crime organisé. Le Nigeria a connu sa première attaque terroriste en 2013, mais, depuis, la menace du groupe islamiste Boko Haram ne fait que croître. L'enlèvement par Boko Haram de filles et de femmes pour en faire des esclaves sexuelles aussi bien que des combattantes, et même les attentats-suicides, ont attiré l'attention internationale. Dans ces conditions, un travail a été entrepris concernant l'implication dans le terrorisme des filles et des femmes, dans un cadre plus large concernant la manière de protéger les droits humains dans la lutte antiterroriste. Des séminaires ont été organisés avec les forces de sécurité, les ministères, la commission nationale des droits humains, ainsi qu'une série d'organisations de la société civile pour discuter le rôle des filles et des femmes dans des organisations comme Boko Haram, ainsi que ce que l'on peut faire pour empêcher le recrutement.

La situation au Nigeria montre que le terrorisme n'affecte pas seulement les garçons et les hommes, mais aussi les filles et les femmes. Une perspective genrée sur le terrorisme au Nigeria signifie de poser des questions sur la manière dont aussi bien les hommes que les femmes sont affectés par des organisations comme Boko Haram et la lutte contre cette organisation. Existe-t-il des filles/des garçons/des femmes/des hommes qui y adhèrent de leur plein gré ? Comment la communauté plus large considère-t-elle les (anciens) combattants/recrues ? Fait-on une différence entre masculin et féminin ? Quel est l'impact de tout cela dans l'aptitude à combattre et prévenir le terrorisme, et quel rôle jouent ici les femmes et les hommes ? Ce sont d'importants aspects à comprendre dans le but d'assurer une mise en œuvre efficace des mandats et des stratégies.

PRÉSENTATION : L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE EN INTERNE ET EN EXTERNE

Étape 1 : Montrez la diapositive **L'intégration de genre en interne et en externe**. Expliquez que l'intégration d'une perspective de genre dans une organisation doit être mise en œuvre aussi bien en interne qu'en externe. L'intégration du genre interne est liée aux aspects internes de l'organisation actuelle, tandis que l'intégration du genre externe est liée à l'environnement extérieur.



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

L'intégration de la dimension genre en interne et en externe. L'intégration d'une perspective de genre doit s'effectuer aussi bien en interne, en liaison avec les aspects organisationnels de l'organisation qu'en externe, en liaison avec les aspects qui concernent la mise en œuvre du mandat/de la stratégie.

- **Voici quelques exemples de ce que l'on doit considérer concernant l'intégration du genre en interne : Structure du travail et fonctions de soutien**

Structure du travail et fonctions de soutien

- Quelle est la structure de l'organisation ?
- Quels sont les postes occupés par des hommes et des femmes dans l'organisation (c'est-à-dire : que font-ils ?) Qui a les plus hautes responsabilités ? Qui a les fonctions de soutien ? Qui est impliqué dans les décisions ?
- L'organisation a-t-elle un conseiller de genre, et, en ce cas, où est placée cette fonction ?

- À quoi ressemble la coopération interne en ce qui concerne le soutien à l'intégration genrée ? Les informations sont-elles diffusées correctement ? En ce cas, comment ?
- Qui est responsable de l'intégration d'une perspective de genre dans l'organisation ? Qui doit rendre des rapports sur l'intégration d'une perspective de genre dans l'organisation ?
- Quel est le type de rapport fourni par l'organisation sur les questions d'égalité de genre ? Qui fait le rapport ?

Environnement professionnel et culture d'entreprise

- L'organisation attend-elle que les personnels travaillent tard et pendant les week-ends ?
- Quand ont lieu les réunions (y a-t-il des réunions importantes qui se tiennent en dehors des heures normales de travail) ? Les voyages sont-ils une exigence ?

Recrutement

- Quel est le nombre de femmes et d'hommes dans l'organisation ?
- La langue des offres d'emploi est-elle neutre du point de vue des genres, ou est-elle biaisée en faveur soit des femmes, soit des hommes ?
- Existe-t-il des partialités genrées parmi les recruteurs concernant certaines aptitudes exigées pour un emploi, par exemple la certitude que certaines aptitudes sont liées à la sexospécificité ?
- La conscience et l'expertise concernant les genres sont-elles considérées comme une qualification importante lors du recrutement de personnel ?

Évolution professionnelle

- Les femmes et les hommes ont-ils des possibilités égales en termes d'évolution professionnelle (promotions, formations, parrainage) ?
- Dans quelle mesure l'organisation a-t-elle des stratégies favorables aux familles (congés parentaux, possibilité de rester à la maison avec un enfant malade) ?

Normes déontologiques

- L'organisation a-t-elle un Code de conduite ou une politique anti-harcèlement ?
- Comment agit l'organisation au lors d'infractions au Code de conduite ?
- L'organisation met-elle en pratique une tolérance zéro sur le harcèlement et les agressions sexuelles ? Si oui, quel est le mécanisme en vigueur ?

- **Voici quelques exemples de ce que l'intégration du genre externe doit considérer :**

Interprétation et mise en œuvre du mandat.

- À quel point les documents clés qui guident la mise en œuvre ont-ils un langage qui incite clairement à l'intégration d'une perspective de genre et/ou à des objectifs ayant spécifiquement pour but de répondre aux désavantages relatifs des femmes ?

Analyse de situation

- L'organisation collecte-t-elle systématiquement des données ventilées par sexes (c'est-à-dire des informations réparties entre masculin et féminin) ?
- L'organisation a-t-elle effectué une Analyse genre (correspondant à son rôle ou mandat)

Opérations et activités

- Des activités et des programmes sont-ils planifiés, mis en œuvre et évalués dans une perspective de genre ?
- Que fait l'organisation pour promouvoir la participation locale des femmes dans ses activités ?

Rapports

- Comment l'organisation assure-t-elle une perspective de genre dans ses rapports ?
- Qui a la responsabilité des rapports dans la perspective de genres ?

Coopération externe

- L'organisation coopère-t-elle/s'implique-t-elle dans les organisations de la société civile pour un programme des droits des femmes, y compris, par exemple, les organisations d'hommes ?

Représentation

- Qui représente l'organisation dans les relations externes ?
- Qui est considéré comme étant l'interlocuteur le plus important de l'organisation ?

5.4.1 EXERCICES ALTERNATIFS/ADDITIONNELS

EXERCICE : LA DÉFINITION DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE I :

Préparation : Il vous faut deux murs de la classe qui sont vides et accessibles pour cet exercice. Cet exercice se base sur la définition de l'ONU de l'intégration du genre, voir le document Définition de l'intégration du genre. La définition de l'ONU de l'intégration du genre se compose de trois phrases. Écrivez ces phrases sur des fiches, mais divisez-les de manière à ce que la première partie de la phrase soit écrite sur une fiche et la partie suivante de la phrase soit sur une autre fiche. Ensemble, les fiches doivent constituer la définition de l'ONU de l'intégration du genre.

Par exemple : divisez la phrase : « Le processus d'évaluation des implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée, y compris les législations, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. » de manière à ce que « le processus d'évaluation des implications des femmes et des hommes » soit sur une fiche et que « dans toute action planifiée, y compris les législations, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux » soit écrit sur une autre fiche, et ainsi de suite. Continuez à diviser la définition de manière à ce que la totalité de la définition devienne un puzzle à résoudre pour les participants. Il est important que toutes les phrases de la définition soient comprises, de manière à ce que, ensemble, les phrases composent la totalité de la définition de l'intégration du genre.

Faites deux séries de fiches. Posez une série de fiches sur un mur, de manière à ce que les phrases de la définition soient dispersées en désordre, et l'autre série sur l'autre mur.

Étape 1 : Expliquez que nous allons commencer un exercice interactif dans le but de regarder de plus près la définition de l'intégration du genre, et ce que cela signifie réellement.

Étape 2 : Répartissez les participants en deux groupes. Un groupe utilisera un mur et l'autre groupe utilisera l'autre mur. Expliquez qu'ils ont dix minutes pour placer les fiches dans le bon ordre, pour qu'elles composent ensemble la définition correcte de l'intégration du genre.

Distribuez alors les définitions de l'intégration du genre, de manière à ce que les équipes puissent se corriger entre elles.

Pour PowerPoint et commentaires de la diapositive : voir la présentation ci-dessus : L'intégration du genre (Unité V, 5.4).

Pour le document qui contient la définition de l'intégration du genre : voir les documents de la session V : Définition de l'intégration du genre.

EXERCICE : DÉFINITION DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE II :

Voici une manière plus interactive de considérer la définition de l'intégration du genre au sein de l'ONU.

Étape 1 : Expliquez aux participants que le processus d'intégrer une perspective de genre dans tout le travail de l'organisation est appelé l'intégration du genre. Nous allons regarder quelle est la définition de l'ONU pour l'intégration du genre.

Étape 2 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document *La définition de l'intégration du genre*.

- Identifiez les points-clés de l'intégration du genre.
- Réfléchissez comment ils expliqueraient l'intégration du genre à un collègue en des mots aussi simples que possible. Inscrivez leurs messages sur un tableau à grandes feuilles.
- Discutez qui est responsable de l'intégration du genre.

Étape 3 : Discutez de leurs résultats en réunion plénière.

Étape 4 : En conclusion, montrez la diapositive **L'intégration du genre est...** (comme ci-dessus)

L'intégration du genre

- Une perspective du genre à tous les stades
- Ne pas augmenter les inégalités
- Promouvoir l'égalité de genre
- Tous les personnels sont responsables
- Les cadres supérieurs sont responsables
- Soutien de conseillers de genre
- Pas seulement les femmes

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE :

Voir ci-dessus Présentation : l'intégration du genre.

PRÉSENTATION : MODÈLE D'ANALYSE GENRE ÉTENDUE

Étape 1 : Montrez la diapositive **Analyse genre étendue**. Ce modèle est une version perfectionnée du modèle de Harvard, car il ajoute deux profils : les insécurités et les attitudes sociales. Dans le même temps, il supprime le profil des causes, mais indique que plusieurs d'autres profils sont des causes sous-jacentes.

Analyse genre étendue

Le profil des activités
Qui fait quoi, où et quand?

Le profil des ressources
Qui a accès aux ressources précieuses et qui les contrôle?

Le profil de la protection/des insécurités
Qui est confronté à quelle sorte d'insécurités/de besoins de protection?

Le profil des attitudes sociales
Qui est affecté par quelles attitudes sociales?

Conséquences
Quelles sont les conséquences des éléments ci-dessus?

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement

 FBA

COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- **Hypothèses de base du modèle.** Ce modèle d'analyse se base sur l'hypothèse que, en examinant ce que font les femmes et les hommes, à quelles sont les ressources auxquelles ils ont accès et qu'ils contrôlent, leurs besoins spécifiques de protection et les attitudes sociales envers eux, les relations sociales entre les femmes et les hommes et les conséquences/impacts de ces relations peuvent être identifiés et compris.

Ce modèle a cinq profils différents :

Le profil des attitudes sociales	Les femmes et les hommes sont affectés différemment par les attitudes sociales (stéréotypes, attentes) et c'est pour cela que nous demandons qui est affecté par quelles attitudes sociales.
Profil de représentation et d'activités	Ce profil fait référence à la répartition genrée des rôles et des responsabilités en demandant qui fait quoi, où et quand.
Le profil des ressources	Par leurs rôles et responsabilités, les gens ont différents accès et contrôle des ressources. Nous demandons ici qui a accès aux ressources et qui les contrôle.
Le profil de la protection/des insécurités	Ce profil considère les différents besoins/préoccupations possibles d'insécurité/de protection entre les femmes et les hommes. Qui est confronté à quelles insécurités/besoins de protection ?
Profil des conséquences/ de l'impact	C'est ici que nous demandons quelles sont les conséquences/l'impact des profils précédents sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles. La réponse nous informe sur les besoins sexospécifiques, les intérêts et les possibilités.

5.5. DOCUMENTS DE LA SESSION V

DOCUMENT À DISTRIBUER : DÉFINITION DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE

CONCLUSIONS 1997/2 DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ONU ECOSOC :

“ Un processus d'évaluation des implications pour les hommes et les femmes de chaque action planifiée, incluant la législation, les politiques et programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie pour intégrer les soucis et les expériences des femmes comme des hommes dans la conception, l'exécution, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociales de sorte que les femmes et les hommes en bénéficient sur un pied d'égalité et que l'inégalité ne soit pas perpétuée. L'objectif ultime est de parvenir à l'égalité de genre. ”

(UNECOSOC 1997) UN ECOSOC, Conclusions concertées 1997/2

DOCUMENT À DISTRIBUER :
EXEMPLE 1 : PRATIQUES AGRICOLES PRÈS DE LA FRONTIÈRE ADMINISTRATIVE

Cet exemple est une Analyse genre utilisée par la mission de l'UE (EUMM) en Géorgie, sur les habitudes des femmes et des hommes habitant à côté de la frontière administrative en Géorgie. Le but était d'augmenter la compréhension de la manière dont les hommes et les femmes se déplacent dans le voisinage de la frontière administrative.

	LES HOMMES	LES FEMMES
Profil d'activité : qui fait quoi, où et quand ?	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de troupeaux plus grands • Aller avec les animaux plus loin de la maison 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de troupeaux moins grands (peu de bêtes) • Rester plus près de la maison
Profil de ressources : qui accède et contrôle quelles ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Accès et contrôle (possession) des animaux • Accès limité à la terre (car ils ont besoin de plus grandes surfaces) 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès aux animaux • Contrôle de quelques animaux, mais pas tous • Bon accès à la terre (si elles restent autour de la maison)
Causes : quelles sont les causes de l'activité et des profils de ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition traditionnelle du travail • Conflit et installation de la frontière administrative qui ont réduit la terre accessible 	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition traditionnelle du travail • Ont un meilleur accès à la terre si elle est plus proche de la maison
Conséquences : quelles sont les conséquences du profil d'activités et de ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Obligés de se déplacer plus près de la frontière administrative • Plus grand risque de se faire enfermer (aussi bien, car ils partent plus loin de la maison, et aussi car ils sont considérés comme plus menaçants) • Liberté de mouvement coupée pour des raisons politiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Moins d'exposition à la frontière administrative • Moins de risque de se faire enfermer (aussi bien car elles partent moins loin de la maison, et aussi car elles sont considérées comme moins menaçantes) • Liberté de mouvement coupée pour raisons traditionnelles razones tradicionales

NOTES :

- En Géorgie, l'EUMM a effectué une Analyse genre des pratiques agricoles près de la frontière administrative. Il s'agit d'une zone qu'ils ont régulièrement surveillée et ils désiraient mieux comprendre les mouvements de la population qui y habitent. L'objectif principal était de comprendre les arrestations systématiques.
- L'Analyse genre révèle une division claire du travail entre femmes et hommes dans la zone qui impacte leurs mouvements.
- L'Analyse genre démontre que les hommes, à cause de leur responsabilité de grands animaux qui ont besoin de brouter plus loin de la maison, se rapprochent de la frontière administrative. En résultat, ils risquent plus de se faire arrêter.
- La compréhension de ces mouvements nous aide à comprendre le contexte et à élaborer des stratégies plus efficaces.

EXEMPLE 2 : RÔLES DES HOMMES ET DES FEMMES DANS UNE ARMÉE NATIONALE

L'Analyse genre ci-dessous a été utilisée pour comprendre la position des femmes et des hommes dans une armée nationale.

	LES HOMMES	LES FEMMES
Le profil d'activités : qui fait quoi, où et quand ?	<ul style="list-style-type: none"> • Beaucoup d'hommes ont des postes de commandement. • Les hommes occupent des postes élevés dans les services financiers, d'informatique, de logistique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu de femmes occupent des postes de commandement • Principalement trouvées dans les fonctions de soutien, par exemple les fonctions de protocole et de secrétariat.
Profil de ressources : qui accède et qui contrôle quelles ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Accès et contrôle des décisions stratégiques • Contrôle des équipements, de la logistique, de la nourriture, etc. • Les hommes utilisent parfois la force pour extorquer de l'argent aux civils. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence d'accès même aux ressources les plus basiques • Pas de postes élevés • Absences des prises de décision • Moins de possibilités de formation • Les femmes n'ont accès à l'argent que si elles sont liées à un homme fonctionnaire
Causes : quelles sont les causes des profils d'activités et de ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • L'armée est une institution qui repose sur de fortes notions concernant la masculinité • L'armée est considérée comme un domaine pour les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'armée n'est pas considérée comme une place pour les femmes. • Les femmes en uniforme sont considérées négativement • Beaucoup de femmes de l'armée sont illettrées
Conséquences : Quelles sont les conséquences du profil d'activités et de ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Les hommes armés sont craints par la population civile • Malgré un salaire faible, épouser un militaire est considéré comme une source de protection 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu d'hommes acceptent d'épouser des femmes en uniforme • Peu de femmes acceptent d'entrer dans l'armée. Elles sont victimes de discrimination • Les femmes dans l'armée n'ont pas de promotion. Et si elles en ont la possibilité, la plupart ne peuvent pas accepter à cause de leurs engagements familiaux. • Si elles meurent, les femmes ne transmettent pas leurs droits sociaux à leurs enfants.

NOTES :

- L'Analyse genre de l'armée nationale révèle une répartition claire des emplois dans laquelle les postes de commandement sont occupés presque exclusivement par des hommes et les fonctions de soutien sont occupées presque exclusivement par des femmes.
- Cette armée nationale est une organisation dominée par les hommes, aussi bien dans la répartition des rôles que dans les attitudes : l'armée est une institution qui repose lourdement sur les idées de la masculinité. Les efforts faits pour accroître le nombre de femmes dans l'armée doivent prendre en compte cet élément.
- Il est également intéressant de noter le fait que l'armée est toujours considérée comme une source de protection, probablement aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

EXEMPLE 3 : ANALYSE GENRE DANS LES FORCES NATIONALES DE POLICE

Cet exemple est une Analyse genre dans les forces nationales de police. Il se base sur un exemple réel, car l'analyse a été effectuée pour obtenir une meilleure compréhension de la situation des hommes et des femmes de la police et de leurs possibilités.

	LES HOMMES	LES FEMMES
Le profil d'activités : qui fait quoi, où et quand ?	<ul style="list-style-type: none"> • Travail dans tous les services • Ont presque tous les postes d'encadrement 	<ul style="list-style-type: none"> • Administration et Ressources humaines • Pas dans des postes élevés • Pas habituel d'avoir des femmes dans les régions
Le profil des ressources : qui accède et contrôle quelles ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à toutes les ressources importantes • Ont le contrôle de toutes les ressources • Cela ne comprend pas tous les hommes 	<ul style="list-style-type: none"> • Accèdent à la plupart des ressources. • N'ont pas toutes les informations • Absentes des prises de décision : ne contrôlent pas l'utilisation des ressources • Moins de possibilités de formation
Causes : Quelles sont les causes des profils d'activités et de ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Normes traditionnelles de la masculinité : La police est considérée comme un travail d'hommes 	<ul style="list-style-type: none"> • Perceptions/répartitions traditionnelles des rôles • Manquent de temps : responsabilités domestiques qui affectent les possibilités au travail
Conséquences : Quelles sont les conséquences du profil des activités et des ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Dominante masculine à la police : 89 % d'hommes • Plus d'influence sur la police • Perspective partielle : compréhension limitée des mouvements à travers les lignes de frontières territoriales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seulement 11 % de femmes • Manque de promotions • Discrimination • Les femmes qui ont des rôles traditionnels de police ont tendance à ne pas se marier • Le manque de femmes sur les frontières territoriales : manque d'attention aux besoins des femmes sur les frontières territoriales.

NOTES :

- L'Analyse genre de la police nationale démontre une claire division des rôles. Les femmes n'en constituent que 11 % et la plupart se trouvent dans des rôles administratifs ou de soutien.
- Malgré une formation similaire, les femmes-agents de police ont beaucoup moins de possibilités de progresser au sein du système. Même lorsqu'on leur offre une promotion, elles sont susceptibles de refuser. Dans le but de comprendre ces dynamiques, il est important d'étendre l'analyse au-delà des structures de la police, et jusqu'au domicile. Puisque ce que les femmes font (et ne font pas) sur leur lieu de travail est très lié à ce qu'elles font (et à ce que les hommes ne font pas) à la maison/dans le ménage.
- L'une des conséquences identifiées est que les femmes-agents de police ne se marient pas. C'est une indication claire que le travail de police est difficile à combiner avec les valeurs familiales traditionnelles. À partir de cette analyse, il n'était pas clair de savoir si c'est à cause de la police que les femmes choisissent de ne pas se marier ou si moins d'hommes sont disposés à épouser des femmes agents de police. Pour cela, nous avons besoin d'une analyse plus poussée.

EXEMPLE 4 : ANALYSE GENRE DANS UN MINISTÈRE

Cet exemple est une Analyse genre menée dans un ministère pour avoir une meilleure compréhension de la situation des hommes et des femmes qui travaillent dans un ministère et de leurs possibilités. L'exemple n'est pas représentatif pour tous les ministères ni pour tous les hommes, ni pour les femmes dans un ministère donné, mais c'est une illustration véridique dans tous les cas.

	LES HOMMES	LES FEMMES
Profil d'activités : qui fait quoi, où et quand ?	<ul style="list-style-type: none"> • Travail dans tous les services • Détiennent presque tous les postes d'encadrement • Voyagent souvent à l'étranger et dans toutes les régions 	<ul style="list-style-type: none"> • Travaillent dans tous les départements, mais surtout dans l'administration et les postes de ressources humaines • Peu de postes d'encadrement et élevés • Peu de voyages, surtout domestiques
Profils de ressources : qui accède et contrôle quelles ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Accès aux ressources les plus importantes • Ont le contrôle des ressources comme le budget, la fixation des calendriers, les heures de réunion et l'accès aux informations • Cela ne comprend pas tous les hommes • Voyage principalement en classe affaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Accède à quelques ressources importantes • Accès à moins d'informations, en partie car elles ne font pas partie de la direction, et n'ont pas les habilitations de sécurité • Absentes des prises de décision : contrôle limité de l'utilisation des ressources • Moins de possibilités de formation • Voyagent en classe économique
Causes : quelles sont les causes des profils d'activité et de ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Normes traditionnelles de masculinité et de direction : • Perceptions traditionnelles sur la manière dont un ministère doit être dirigé et par qui 	<ul style="list-style-type: none"> • Perceptions/répartition de rôles traditionnelles des fonctionnaires • Manque de temps : les responsabilités domestiques affectent les possibilités au travail
Conséquences : Quelles sont les conséquences du profil d'activités et de ressources ?	<ul style="list-style-type: none"> • Prédominance masculine : 73 % d'hommes • Plus d'influence sur le ministère et sur les politiques • Perspective biaisée : compréhension limitée des besoins et de la situation des femmes lors de la rédaction des politiques et des programmes 	<ul style="list-style-type: none"> • 27 % de femmes • Absence de promotion • Discrimination • Les femmes fonctionnaires ont tendance à quitter leur travail après leur mariage • Manque de femmes au ministère et aux postes élevés : peu d'attention aux besoins des femmes dans la rédaction de politiques et de programmes.

NOTES :

- L'Analyse genre du ministère illustre une claire répartition des rôles. Les femmes ne sont que 27 % et la plupart d'entre elles se trouvent dans des rôles administratifs ou de soutien.
- Malgré des études plus élevées en général, les fonctionnaires femmes ont beaucoup moins de possibilités de progresser au sein du système et sont moins payées. Même lors de propositions de postes plus élevés et de formation, elles sont plus susceptibles de refuser. Pour comprendre ces dynamiques, il est important d'étendre l'analyse au-delà des seules structures gouvernementales, pour inclure aussi les dynamiques de genre au domicile. Ce que les femmes font (et ne font pas) sur leur lieu de travail est très fortement lié à ce qu'elles font (et ce que les hommes ne font pas) à la maison ou au foyer.

- L'une des conséquences identifiées est que les femmes fonctionnaires quittent leur poste après leur mariage et ont des enfants, ce qui n'est pas le cas des hommes. C'est une indication claire que le travail au ministère est difficile à combiner avec les valeurs familiales traditionnelles appliquées aux femmes. Pour cela, nous avons besoin d'une analyse plus approfondie.
- Une autre conséquence est qu'un environnement professionnel inégalitaire est créé en accordant aux hommes un traitement préférentiel et du pouvoir, les hommes sont perçus comme plus puissants et ont toujours le droit d'accès au pouvoir et aux ressources grâce à de meilleures promotions et des responsabilités accrues, alors que les femmes sont perçues comme moins puissantes et, pour cela, elles ont du mal à rompre le cycle et à modifier la norme. Pour cela, nous avons besoin d'une analyse plus approfondie.

DOCUMENT À DISTRIBUER : L'ANALYSE GENRE EN BREF

Hypothèses de base du modèle. Ce modèle d'analyse se base sur l'hypothèse que, en examinant ce que les hommes et les femmes font et à quelles ressources ils ont accès et lesquelles ils contrôlent, il est possible d'identifier et de comprendre les relations sociales entre les femmes et les hommes et les conséquences/l'impact de ces relations.

Le modèle de Harvard consiste en quatre profils différents :

Le profil d'activité	Ce profil se réfère à la division genrée des rôles et des responsabilités en demandant qui fait quoi, où et quand
Le profil de ressources	Par leurs rôles et responsabilités, les gens ont différents accès et contrôles des ressources. Dans ce profil, nous demandons qui a accès aux ressources et qui contrôle quelles ressources.
Le profil des causes	Pour ce profil, nous recherchons les causes sous-jacentes des éléments ci-dessus . Pourquoi une situation est-elle constituée d'une manière donnée ? Les causes pourraient se trouver dans les attitudes sociales, les traditions, les lois et les coutumes, mais aussi dans la pauvreté, le manque d'instruction, et d'autres formes de désavantages. Analyser les causes est important lors de l'élaboration des stratégies de long terme.
Le profil des conséquences	C'est ici que nous nous demandons quelles sont les conséquences ou l'impact des deux niveaux précédents sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles. La réponse nous dit quels sont les besoins, les intérêts et les possibilités sexospécifiques.

DOCUMENT À DISTRIBUER : MODÈLE D'ANALYSE GENRE ÉTENDUE

Hypothèses de base du modèle. Ce modèle d'analyse se base sur l'hypothèse que, en examinant les attitudes sociales envers les femmes et les hommes, ce qu'ils font, quel accès et quel contrôle ils ont sur les ressources, leurs besoins spécifiques de protection, on peut identifier et comprendre les relations sociales entre les femmes et les hommes et les conséquences/l'impact de ces relations.

Ce modèle a cinq profils différents :

Le profil des attitudes sociales	Les femmes et les hommes sont affectés différemment par les attitudes sociales (stéréotypes, normes et attentes) et c'est pourquoi nous demandons qui est affecté par quelles attitudes sociales
Le profil de représentation et d'activité	Ce profil fait référence à la répartition genrée des rôles et des responsabilités en demandant qui fait quoi, où et quand
Le profil des ressources	Par leurs rôles et responsabilités, les gens ont différents accès et contrôles des ressources. Dans ce profil, nous demandons qui a accès aux ressources et qui contrôle quelles ressources
Le profil de la protection/des insécurités	Ce profil examine les différents besoins/préoccupations d'insécurité/de protection entre les femmes et les hommes. Qui est confronté à quelles sortes d'insécurité ou de besoins de sécurité ?
Profils de conséquences/d'impact	Ici, nous demandons quelles sont les conséquences/les impacts des profils précédents sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles. La réponse nous informe sur les besoins, les intérêts et les possibilités sexospécifiques.

DOCUMENT À DISTRIBUER : EXEMPLE D'UN MODÈLE D'ANALYSE GENRE ÉLABORÉ POUR UN CONTEXTE D'ÉTAT DE DROIT

	LES HOMMES	LES FEMMES
<p><i>Le profil d'activité</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Qui fait quoi, où et quand (communauté/maison/police/justice)? • Qui sont les témoins ? • Qui sont les auteurs ? • Etc. 		
<p><i>Le profil de ressources : accès</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès à la protection de la loi ? • Accès à la police ? • Accès à l'aide sociale/aux réseaux ? • Accès aux informations légales ? • Accès à la protection/à un logement ? • Accès à des réunions/aux comités ? • Accès à la protection des témoins ? • Etc. 		
<p><i>Le profil de ressources : contrôle/influence</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Qui contrôle/influence les décisions ? • Qui contrôle/influence la mobilité sociale ? • Qui contrôle/influence la législation/l'interprétation des lois ? • Qui contrôle/influence le dépôt des plaintes ? • Etc. 		
<p><i>Le profil de protection/d'insécurité</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Qui est affecté par quelles insécurités, où et quand? • Etc. 		
<p><i>Le profil des attitudes sociales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les attitudes sociales : <ul style="list-style-type: none"> a) au sein de la communauté/la famille ? b) au sein de la police? c) au sein du système de justice ? • Etc. 		
<p><i>Le profil des conséquences et des impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les conséquences/l'impact des éléments ci-dessus ? 		

UNITÉ VI

Études de cas

Durée minimale
30 minutes

Description
Cas au choix

6.1 BUT ET OBJECTIF D'APPRENTISSAGE

Le but de cette session est que les participants s'exercent à réfléchir aux unités précédentes pour commencer les étapes pratiques vers l'intégration d'une perspective de genre.

Objectif d'apprentissage : Aptitude à intégrer une perspective de genre dans des situations ayant trait à la paix et aux conflits.

6.2 MESSAGES CLÉS

- Les messages spécifiques dépendent de chaque cas.
- Intégrer une perspective de genre n'est pas un processus très compliqué. En fin de compte, cela revient à toujours réfléchir à la manière dont une situation ou nos actions peuvent ou non affecter ou non les femmes, les hommes, les garçons et les filles. Faites ce que vous avez l'habitude de faire, mais consacrez une étape supplémentaire pour vous demander si les femmes, les hommes, les garçons et les filles sont compris ou affectés de la même manière. Sinon, demandez pourquoi. Ont-ils des besoins, des possibilités et des intérêts différents ? Les conséquences d'une situation sont-elles différentes s'il s'agit d'un homme, d'une femme, d'un garçon ou d'une fille? Si oui, demandez-vous pourquoi.

6.3 NOTES POUR L'ANIMATEUR

- Cette unité comporte les études de cas suivantes :
 - Rapportage sensible au genre
 - S'assurer de la participation des femmes
 - Les violences sexuelles dans le domaine de la sécurité

- L'intégration du genre en interne
 - Perspective de genre dans la gestion des frontières
 - Genres et État de droit en Inland
 - Accès à la justice pour les minorités de femmes
 - Augmenter le nombre de femmes dans la police
 - Une perspective de genre dans les services pénitentiaires
 - Mise en œuvre d'un plan d'action 1325
 - Intégration d'une perspective de genre dans les programmes de désarmement, de démobilisation et de réintégration DDR
- Choisissez l'étude de cas que vous trouvez la plus appropriée pour votre auditoire de formation. Si vous en avez le temps, vous pouvez présenter plus d'une étude de cas, ou faire traiter différents cas par différents groupes.
 - Le but est que les participants commencent à s'exercer à appliquer une perspective de genre. Il est très fréquent que les gens, même s'ils sont conscients des questions de genre, demeurent à un niveau générique, disons aveugle aux questions de genre. Vous devez vous assurer que les participants quittent le niveau générique et énoncent explicitement les dimensions de genre.
 - L'échantillon C de l'exercice g - Rapportage sensible au genre se base sur une connaissance approfondie du contexte géorgien. On ne peut pas attendre ce type de raisonnement des participants qui ne connaissent pas bien la Géorgie. Mais, même dans un contexte non géorgien, l'échantillon s'est avéré une bonne vitrine de ce que cela signifie d'intégrer une perspective de genre et ses bénéfices possibles. S'il n'est pas utilisé comme étude de cas, l'échantillon C peut être utilisé de manière narrative, pour démontrer la logique derrière la réflexion.
 - Chaque cas a un certain nombre de conclusions. Ces dernières ne doivent pas être considérées comme absolues et exhaustives, mais plutôt comme des exemples. Les participants apporteront certainement des éléments tout aussi valables.
 - Certains des cas sont spécifiques à un pays ou à une mission. Utilisez-les comme source d'informations, mais modifiez-les de manière à convenir au contexte de votre groupe cible.

ÉTUDE DE CAS : RAPPORTAGE SENSIBLE AU GENRE

Cette étude de cas consiste en trois phrases prises dans des rapports authentiques. Les phrases sont neutres sur le plan du genre, c'est-à-dire qu'elles ne considèrent pas l'impact spécifique de l'incident dont il est question sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles. La tâche est de présenter des questions qui permettraient un rapportage sensible au genre.

Étape 1 : Dites aux participants que les rapports forment partie intégrante de toutes les organisations. Dans cet exercice, nous regarderons comment nous pouvons assurer, avec des moyens très simples, que nous intégrons une perspective de genre dans nos rapports, et nous verrons que cela enrichit fortement notre compréhension et notre analyse de la situation.

Expliquez que le rapportage sensible au genre concerne, en fin de compte l'impact d'un incident, d'une situation ou d'une action spécifiques concernant les femmes et les hommes, les garçons et les filles.

Étape 2 : Vous pouvez vous servir de la diapositive « *Une perspective de genre améliorer la qualité des rapports fournis* »

Une perspective de genre améliore la qualité des rapports fournis

Les gens qui habitent le long de la frontière ne peuvent obtenir de crédits

- Quel en est l'impact sur les femmes/les hommes, les garçons/les filles?
- La famille devra-t-elle faire des économies? En ce cas, ce sera sur quoi et qui sera affecté?
- Quelqu'un devra-t-il trouver un emploi supplémentaire? En ce cas, qui?
- Cela entraînera-t-il une insécurité alimentaire? En ce cas, comment la nourriture est-elle distribuée au sein du foyer?

L'Académie Folke Bernadotte
Agence suédoise pour la paix, la sécurité et le développement



COMMENTAIRES DE LA DIAPOSITIVE

- L'affirmation que « les gens qui vivent le long d'une frontière ne peuvent pas obtenir de crédits » apporte des informations importantes, bien qu'elle n'en dise pas beaucoup sur ce que cela signifie pour les gens et quelles en sont les conséquences possibles.

- Considérer une perspective de genre signifie que ce que nous nous demandons, en fin de compte, ce sont les raisons et l'impact d'une situation (dans le cas présent le fait que les familles ne puissent pas obtenir de crédits) sur les femmes/les hommes, les garçons/les filles. Si nous nous laissons inspirer par le modèle d'Analyse genre, certaines questions pourraient être :
 - Profil d'activités : qui aurait utilisé les crédits et pour quoi ? Devront-ils trouver un emploi additionnel ? En ce cas, qui devra le faire ?
 - Profil de ressources : cela aura-t-il un impact sur les ressources de la famille (par exemple la nourriture, l'utilisation des terres) ? En ce cas, comment seront distribuées les ressources accessibles au sein de la famille ?
 - Profil de causes : pourquoi les familles n'obtiennent pas de crédits ? Existe-t-il des dimensions de genre ? Toutes les familles n'obtiennent-elles pas de crédits ? Y a-t-il une différence entre les foyers dirigés par un homme ou par une femme ?
 - Profil de conséquences : que se passe-t-il lorsque les familles n'obtiennent pas de prêts ? Qui est affecté et de quelles manières ?

Étape 3 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document *Intégrer une perspective de genre dans les rapports fournis*, avec les trois phrases prélevées dans les rapports. La tâche est d'identifier (dans le prolongement de l'exemple ci-dessus) quelles questions poser dans le but d'intégrer une perspective de genre dans leurs rapports. Rappelez-leur de s'inspirer du modèle d'Analyse genre! Dans les exemples ci-dessous, nous avons utilisé le modèle court d'Analyse genre, mais vous pouvez, naturellement, choisir d'utiliser le modèle étendu, qui ajoutera à votre rapport les dimensions de sécurité/protection et d'attitudes sociales.

Étape 4 : Rassemblez tous les participants et passez en revue chaque phrase avec la totalité du groupe. Notez leurs suggestions sur un tableau à grandes feuilles.

Étape 5 : Concluez l'exercice en disant que les exemples ci-dessus démontrent clairement que, avec quelques questions sexospécifiques, on approfondit notablement la compréhension des incidents. Non seulement en relation avec l'impact immédiat, mais aussi en considérant les futures conséquences possibles. C'est là la clé des rapports proactifs.

CONCLUSIONS

Phrase A : La semaine dernière, six personnes ont été arrêtées dans la zone A.

- **Profil d'activités :** Qui sont les personnes détenues (sexe, âge, ethnicité)? Que faisaient ces personnes (les hommes/les femmes) lorsqu'elles ont été arrêtées ? Où sont-ils (les hommes/les femmes) incarcérés ?

Il est important de savoir qui sont les personnes détenues et quelles étaient les circonstances immédiates. Les hommes sont plus facilement appréhendés

que les femmes (puisque'ils sont plus souvent considérés comme une menace politique).

- **Profil de ressources** : Comment les hommes et les femmes sont-ils traités pendant leur détention (hommes/femmes)? Le profil de ressources dans une situation de détention pourrait se pencher sur l'approvisionnement alimentaire, le logement et les services de base pour les femmes/les filles, les hommes/les garçons. Il peut également vérifier s'il y a une différence entre les femmes et les hommes dans l'accès aux informations et aux services et soutiens juridiques.
- **Profil de causes** : Pourquoi les gens sont-ils détenus ? Tous les détenus ont-ils été arrêtés pour les mêmes motifs ? Pour comprendre les détentions, il est important de comprendre pourquoi les gens sont détenus et si les hommes et les femmes (si les détenus sont des hommes et des femmes) sont détenus dans les mêmes objectifs.
- **Profil de conséquences** : Quelles sont les conséquences des détentions ? Les conséquences sont-elles différentes pour les garçons/les hommes, les filles/les femmes qui sont détenus ?

Les conséquences des détentions seront probablement différentes selon que les détenus sont des hommes ou des femmes. Les détenus ont-ils des familles à nourrir ? Qui endossera leurs responsabilités pendant qu'ils sont en détention ? Existe-t-il un risque que les emprisonnements augmentent les tensions dans la zone concernée ? Parfois, la détention des femmes provoque plus de troubles et de protestations (car elle se produit moins souvent et à un niveau considéré comme moins acceptable). Toutefois, dans de nombreux endroits, les femmes détenues sont relâchées plus rapidement .

Phrase B : Le passage du point de contrôle devient plus restrictif.

- **Profil d'activités** : Qui traverse le point de contrôle et pour quoi faire (les hommes, les femmes, les garçons, les filles)?

Pour prévoir les conséquences des restrictions concernant le passage du point de contrôle, nous avons besoin de comprendre pourquoi les gens ont besoin de le passer. Il est probable que les femmes et les hommes le traversent dans différents buts.

- **Profil des ressources** : Y a-t-il une différence entre les personnes qui ont le droit de passer et ceux qui font l'objet de restrictions (les hommes/les femmes)?

Dans cette situation, la possibilité de passer le point de contrôle : la liberté de mouvement, est la ressource clé.

- **Profil de causes** : Quelles sont les raisons des restrictions et ont-elles une dimension genrée ?

Dans la plupart des endroits, il est plus facile pour les filles/les femmes ou les jeunes garçons/les hommes âgés de passer les points de contrôle. La raison est que ces groupes sont perçus comme moins politisés, et donc moins comme une menace.

- **Profil des conséquences** : Quelles sont les conséquences, si les gens ne peuvent plus passer le point de contrôle? Les restrictions peuvent évidemment avoir des conséquences multiples, qui, dans une large mesure, dépendent de la raison pour laquelle les gens ont besoin de passer. Pour leur travail ? Pour s'occuper de leur famille ? Pour s'amuser ? Pour aller à l'école ? Certaines conséquences seront plus sérieuses que d'autres. Mais il est important de garder à l'esprit que les restrictions mènent souvent à une recrudescence des tensions et des violations des droits humains.

Phrase C : c'est l'hiver, et une compagnie privée d'électricité a coupé l'électricité de la plupart des foyers d'un village proche de la frontière administrative.

- **Profil d'activités** : Qui est affecté ? Combien de femmes et d'hommes, de garçons et de filles sont affectés ? Qui utilise de l'électricité et pour quoi faire ? S'il faut du bois pour remplacer l'électricité du chauffage et de la cuisine, qui se charge de la corvée de bois ? Où va-t-on ramasser le bois ? Bien que toute personne dans la communauté affectée ait besoin d'électricité, le manque d'électricité affectera différemment différentes personnes, selon l'usage qu'elles font de l'électricité.
- **Profil de ressources** : Les gens ont-ils accès à l'électricité ? En ce cas, qui et pourquoi ? Quelles sont les sources d'énergie alternatives ? Qui a accès à ces sources alternatives et qui en a le contrôle ?
- **Profil de causes** : Pourquoi cette coupure d'électricité ? Ce n'est pas, en soi, une question genrée, mais il pourrait y avoir des dimensions genrées indirectes. Par exemple, la suspicion d'activités subversives. La question est alors de savoir qui est impliqué dans de telles activités, etc.
- **Profil de conséquences** : Quelles sont les conséquences de tout ce qui est dit ci-dessus ? Si nous sommes proches d'une frontière administrative : quelles pourraient être les conséquences possibles lorsque les gens partent chercher du bois ? Y a-t-il des préoccupations de sécurité, et, en ce cas pour qui ?

Ainsi, où vont les hommes ou les femmes chercher du bois ? Puisque ce village est proche de la frontière administrative, il est probable que la coupure d'électricité augmentera le nombre d'hommes ou de femmes qui se déplaceront près de la frontière. Quelles pourront en être les conséquences (arrestations, violences sexuelles etc.) ?

Même si les gens commencent à acheter du bois de chauffe, cette demande accrue pourrait entraîner une pénurie de bois. Il peut aussi arriver que les gens n'ont pas les moyens d'acheter du bois, et, à cause de cela, ils tentent d'en voler. D'une manière ou d'une autre, cela peut exacerber les tensions sociales.

Pour les femmes, l'absence d'électricité est bien connue pour constituer un risque pour la sécurité, car il augmente le risque de viol (aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur). Le résultat en sera probablement que les femmes auront peur de sortir dans la nuit et, par là, cela restreindra leur liberté de mouvement, que ce soit de leur plein gré ou à cause des normes culturelles.

En ce qui concerne les enfants, la panne d'électricité signifiera probablement qu'ils ne pourront pas faire leurs devoirs. Si l'école a l'électricité, les enfants peuvent résoudre le problème en restant à l'école pour étudier. Cependant, cela ne sera sans doute pas considéré comme convenable pour les filles.

Beaucoup de besoins du foyer sont plus pénibles et prennent plus de temps sans électricité. Cela peut avoir pour résultat que l'on demande aux enfants de rester à la maison pour aider. Selon la nature des tâches, et selon les normes genrées, cela dépendra si ce sera aux filles ou aux garçons que l'on demandera de rester à la maison.

DOCUMENT À DISTRIBUER : INTÉGRER UNE PERSPECTIVE GENRE DANS LES RAPPORTS FOURNIS

Phrase A :

La semaine dernière, six personnes ont été arrêtées dans la zone A.

Phrase B :

Le passage du point de contrôle devient plus restrictif.

Phrase C :

C'est l'hiver, et une compagnie privée d'électricité a coupé l'électricité de la plupart des foyers d'un village proche de la frontière administrative.

Tâche :

Quelles questions auriez-vous besoin de poser dans le but d'intégrer une perspective de genre dans les comptes-rendus de ces trois incidents ?

ÉTUDE DE CAS : S'ASSURER DE LA PARTICIPATION DES FEMMES

Ce cas concerne le besoin de comprendre la situation générale des femmes dans le but de s'assurer qu'elles sont capables (et désireuses) de participer à des réunions et d'autres événements. Ce cas est lié à une situation très concrète et habituelle dans ce domaine et il est tout à fait facile de la relier au modèle d'Analyse genre de Harvard (et, par là, montrer l'utilité de ce modèle). La plupart des personnes, même celles qui ont moins d'expérience de la perspective de genre, seront capables d'apporter un bon nombre de bonnes questions. Ce cas peut être facilement modifié en fonction d'un contexte différent. Par exemple, il peut s'agir de faire entrer les femmes dans différents programmes de formation /de renforcement des capacités. Un tel contexte mettrait en lumière un grand nombre de questions identiques, mais confèrerait à ce cas une dimension supplémentaire d'environnement professionnel.

Étape 1 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez les documents du cas *S'assurer de la participation des femmes*. Examinez le cas et les instructions et donnez aux groupes suffisamment de temps pour lire et discuter ce cas.

Étape 2 : Résumez en présence de tous les participants et discutez ensemble des éléments que l'on peut considérer pour éviter de telles situations.

CONCLUSIONS

C'est là une situation assez fréquente et elle a de nombreuses raisons possibles :

- **La date et l'heure.** La date et l'heure ne convenaient pas . Puisque beaucoup de femmes travaillent dans la maison et autour de la maison, nous avons tendance à penser qu'elles ne travaillent pas et sont donc disponibles à toute heure. Mais, en réalité, les femmes sont habituellement occupées à différentes sortes de tâches, du petit matin à tard le soir. Dans un exemple, une organisation internationale avait prévu une grande réunion le jour où les femmes vont au marché. L'organisation a dû reprogrammer la réunion. Le fait de savoir quel jour (et à quelle heure) les femmes vont au marché leur aurait économisé beaucoup de travail.
- **Le contrôle.** Les femmes n'ont-elles pas eu l'autorisation de sortir ? Qui décide de leur participation ? Parfois, les hommes se méfient lorsque les femmes sont invitées à des réunions spéciales, car ces réunions sont souvent considérées comme étant de leur responsabilité à eux. Si c'est le cas, on a peut-être interdit aux femmes d'y aller. Souvent, la suspicion se fait lorsque les gens se sentent exclus et que la situation leur échappe. C'est pourquoi il est souvent important d'assurer que les gens qui ont le pouvoir se sentent informés. Une Analyse genre nous aide à comprendre ces types de dynamiques sociales.

- **Le lieu :** Le lieu convient-il aux femmes ? Il pourrait y avoir aussi bien des préoccupations de sécurité que de temps et d'économie. Est-il sans risque pour les femmes de se rendre au lieu de la réunion ? Ont-elles besoin d'un moyen de transport ? S'il existe, est-il payant ?
- **Informations.** Comment a-t-on invité les femmes ? Avez-vous la certitude que les femmes que vous désirez rencontrer ont reçu le message ?
- **Sélection.** Qui étaient les femmes que vous avez invitées et pourquoi ces femmes ? Très souvent, il y a une idée toute faite que toutes les femmes ont toutes le même agenda et représenteront les femmes en général, alors que, en réalité, comme les hommes, les femmes peuvent avoir des opinions très différentes ou ne se sentent pas en position de représenter les autres femmes. Connaissant les circonstances préalables et les affiliations pour faire participer les femmes, comme pour les hommes, et réfléchir sagement sur la sélection de différentes femmes, cela nous aidera à nous assurer que des perspectives supplémentaires sont apportées à la réunion, ce qui créera une image plus holistique de la situation.
- **Intérêt.** Lorsque nous travaillons dans de grandes organisations, nous tenons souvent pour acquis que les gens veulent nous rencontrer. Mais, aller à une réunion, cela prend du temps et de l'énergie (sortir d'autres responsabilités) et les gens devront habituellement peser cela en relation avec ce qu'ils ont à gagner d'une réunion comme celle-là. C'est pourquoi nous devons nous assurer que les réunions sont utiles, pas seulement pour nous, mais aussi pour les gens que nous rencontrons (c'est bien sûr vrai, que ce soient des femmes ou des hommes que nous rencontrons).

DOCUMENT D'ÉTUDE DE CAS : S'ASSURER DE LA PARTICIPATION DES FEMMES

Après des années d'une sanglante guerre civile, la République d'Ingoland est dans une période de transition politique, avec un nouveau gouvernement d'unité nationale et une mission de maintien de la paix de l'ONU (UNI-TONGO). Pour réformer ses forces de sécurité, l'Ingoland a convenu avec l'ONU que la mission UNI-TONGO comprend un mandat de réforme du secteur de la sécurité. L'objectif est de conseiller et de soutenir le gouvernement d'Ingoland dans la réforme de son armée.

Vous venez d'être déployé(e) dans la mission UNI-TONGO. La semaine dernière, la mission a organisé une grande réunion à laquelle on avait spécifiquement invité un certain nombre de représentantes locales des femmes. Beaucoup de gens avaient dit qu'ils viendraient, mais lorsque les représentants de la mission sont arrivés sur le lieu de la réunion, il y avait à peine quelques femmes. Plusieurs de vos collègues expriment leur mécontentement, invoquant qu'il est évident que toute l'idée de participation des femmes ne fonctionne pas en Ingoland. Les femmes ne sont tout simplement pas intéressées.

Cependant, parallèlement à cela, la mission a reçu des pressions extérieures et des accusations qu'elle ne montre pas d'intérêt dans la situation des femmes et pour ce que les femmes ont à dire. Beaucoup de femmes ont exprimé qu'elles se sentent ignorées.

Votre supérieur pense que le problème concerne moins le manque d'intérêt des femmes que la compréhension limitée au sein du personnel. Il vous donne mission de faire ceci :

- Identifier certaines des raisons pour lesquelles cela a pu arriver
- Souligner un certain nombre de choses à considérer dans le but d'éviter de telles situations dans l'avenir.

ÉTUDE DE CAS : LES VIOLENCES SEXUELLES DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

Ce cas est destiné à un groupe cible qui a besoin d'étendre ses réflexions sur la manière de gérer les questions de violences sexuelles. Il encourage les participants à réfléchir à la question des violences sexuelles dans le secteur de la sécurité et sur la manière d'y faire face. Ce cas examine trois questions principales :

a) augmenter le nombre de femmes dans le secteur de la sécurité ; b) empêcher les violences sexuelles au sein des forces armées ; et 3) protéger les communautés des violences sexuelles.

Étape 1 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document *Les violences sexuelles dans le secteur de la sécurité*. Il existe différentes manières de faire cet exercice. Soit tous les groupes font les points d'actions des trois tâches, soit vous laissez chaque groupe se concentrer sur une tâche. Rappelez aux participants les engagements de politique internationale. Quels engagements sont concernés par les questions que pose ce cas ?

Étape 2 : Examinez le cas et les instructions et accordez suffisamment de temps aux groupes pour lire et discuter le cas.

Étape 3 : Rassemblez tous les participants et passez en revue les points d'action suggérés. Si tous les groupes ont fait les points d'action pour les trois tâches, faites présenter par un groupe et les autres compléteront lors de la discussion finale. Si les différents groupes ont fait différentes tâches, faites faire à chaque groupe une présentation séparée. Terminez le cas avec les conclusions ci-dessous.

CONCLUSIONS

1. Soutenir le pays X pour qu'il augmente le nombre de femmes dans les forces armées nationales. Il existe de nombreux facteurs qui pourraient dissuader les femmes d'entrer dans les forces armées. Les forces armées sont une institution qui repose sur de fortes notions de masculinité, qui ont souvent pour résultat que les femmes n'ont ni les mêmes droits, ni les mêmes possibilités. En outre, dans le pays X, le niveau de violences sexuelles est très élevé dans les forces armées et les femmes en uniforme sont confrontées à une stigmatisation sociale dans la société.

Cette combinaison d'attitudes, de protection et de questions légales/juridiques doit être traitée dans le contexte plus large et dans la compréhension des problèmes de salaires faibles et de conditions incertaines (qui sont les mêmes pour les officiers masculins). Les points d'action possibles sont notamment les suivants :

- **Améliorer l'image et la réputation des forces armées nationales.** Cela nécessitera des changements sur le long terme qui ne seront pas effectifs en un jour. Mais une première étape pourrait être d'assurer que les processus de réforme soient annoncés publiquement. Les processus de réforme nécessiteraient de contrer aussi bien les questions d'attitudes que de discipline, pour assurer que la confiance dans les forces armées soit redressée.
- **Mettre fin à la discrimination.** Le fait que les femmes mariées ne soient pas autorisées à servir dans les forces armées est discriminatoire et doit être géré par des changements de législation et d'attitude, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des institutions de sécurité.
- **Améliorer les conditions de vie et l'accès aux installations importantes.** Les conditions de vie doivent être améliorées pour mieux répondre aux besoins des femmes. Le manque d'accès à l'école et à la santé dissuadera les femmes d'amener leurs enfants/leurs familles.
- **Modèles de rôles féminins.** Existe-t-il des femmes officiers qui pourraient être présentées comme modèles de rôles dans les forces armées nationales ou, alternativement, dans l'organisation ? Nous savons, par exemple, que les femmes officiers des missions/opérations internationales peuvent servir de modèles de rôles et encourager les femmes dans la même direction.
- **Lutter contre la stigmatisation sociale des femmes en uniforme.** La perception sociale des femmes en uniforme doit changer, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des institutions de sécurité. Cela exigera probablement l'amélioration du statut d'ensemble et de la confiance dans les forces armées.
- **Promotion et réforme.** Quelles sont les installations de promotion dont dispose l'organisation ? L'organisation a-t-elle des contacts avec les auteurs ou les autres acteurs qui peuvent influencer les auteurs ? Si les forces armées nationales font partie des auteurs, il faut que cela soit un aspect central du processus de réforme.

2. Soutenir les forces armées nationales pour réduire le niveau des violences sexuelles dans leurs rangs. Les violences sexuelles au sein des forces armées sont le fait aussi bien des attitudes que de la discipline, mais il s'est également avéré qu'il s'agissait de cohésion et de commandement.

Les mesures de prévention peuvent inclure ce qui suit :

- **Renforcer la chaîne de commandement.** Nous savons que les violences sexuelles sont plus communes dans les groupes et forces armées qui sont maintenus ensemble par des liens lâches avec une faible chaîne de commandement. Les efforts de réforme ayant pour but de renforcer la chaîne de commandement peuvent, pour cela, être l'un des moyens les plus efficaces pour réduire les violences sexuelles.

- **Tolérance zéro.** Nous avons besoin d'un commandement fort (ce qui est lié à une forte chaîne de commandement) qui maintient la discipline et les standards de la tolérance zéro.
- **Mécanismes de suivi efficaces.** Des mécanismes de rapport et de suivi efficaces, qui enquêtent sur les incidents d'abus sexuels, doivent être établis et l'impunité doit cesser.
- **Changement d'attitudes.** Faire cesser violences et abus sexuels nécessite des attitudes profondément ancrées au sujet de la masculinité et de la sexualité masculine.

3) Assurer la sécurité des femmes dans les communautés (aussi bien directement par l'organisation que par le soutien aux forces armées nationales).

Les informations font état d'insécurité concernant la capacité des femmes à se déplacer librement lorsqu'elles travaillent hors de leurs maisons. Lorsque l'on considère des mesures de protection, il est important de penser sur le court terme ainsi que sur le long terme. La situation se complique du fait que ceux qui sont supposés être les protecteurs sont souvent les pires auteurs. L'amélioration de la sécurité dans les communautés est donc étroitement liée au processus général de réforme. Les actions possibles comprennent :

- **Des patrouilles de missions.** Des mesures de protection immédiate sur le court terme pourraient comprendre le déploiement de personnels en mission de sécurité pour patrouiller régulièrement dans des zones spécifiques, à des heures spécifiques de la journée.
- **Des réunions avec les femmes membres de la communauté.** Il est toujours important d'assurer des consultations pour les victimes de violences (dans le cas présent, les femmes des communautés) dans le but d'établir des mesures réalisables. Le personnel de sécurité devrait rencontrer et parler avec les différents membres féminins de la communauté. Cela pourrait avoir un effet protecteur en soi, du moment que votre organisation est respectée et considérée comme influente.
- **Des réunions avec les chefs masculins des communautés.** Nous ne devrions pas traiter les besoins de sécurité des femmes comme un sujet qui ne concerne que les femmes. C'est pourquoi il est important de parler aux chefs masculins des communautés au sujet des besoins de sécurité des femmes et vice versa. Cela pourrait aussi contribuer à une meilleure compréhension et à des mécanismes de protection renforcés dans les communautés.
- **La collecte d'informations et la documentation.** Des efforts de prévention sur le plus long terme exigeraient une collecte systématique d'informations dans le but de documenter les tendances et d'en savoir plus sur les auteurs, sur les heures et les lieux où se produisent les violences, et sur la logique derrière la violence.

DOCUMENT DE L'ÉTUDE DE CAS : LES VIOLENCES SEXUELLES DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

Après des années de guerre civile, la République du pays X traverse une période de transition politique avec un gouvernement d'unité nationale et une mission de maintien de la paix de l'ONU (UNIX). Le pays X a signé un accord avec l'UNIX pour réformer les forces de sécurité du pays. Selon son mandat, la mission devrait :

- Soutenir le pays X pour augmenter le nombre de femmes dans les forces armées nationales.
- Soutenir les forces armées nationales pour réduire le niveau des violences sexuelles dans leurs rangs.
- Assurer la sécurité des femmes dans les communautés (aussi bien directement que par le soutien aux forces armées nationales)

Votre supérieur (chef de mission, etc.) vous a chargé(e) de suggérer certains points d'action pour aborder les tâches ci-dessus comprises dans le mandat.

Votre supérieur (le directeur/chef de mission, etc.) vous demande de rechercher des orientations dans les résolutions concernées du Conseil de sécurité de l'ONU. En outre, un collègue vous a fourni les informations préalables suivantes au sujet de la situation dans le pays X.

- Dans une étude récente, près de la moitié des femmes exprimaient leur crainte de travailler en dehors de leur domicile à cause des viols fréquents et d'autres formes de harcèlement. Les forces armées nationales sont responsables pour au moins une partie de ces transgressions. Les situations de travail comprenaient d'aller au marché, chercher de l'eau ou du bois, et aussi aller à l'école et travailler aux champs. Un grand nombre de femmes demandent une meilleure sécurité dans les communautés.
- L'armée ne compte que 6 % de femmes. Dans l'armée, 28 % des femmes ont fréquenté l'école primaire.
- La loi interdit aux femmes militaires de se marier, ce qui signifie que leurs enfants et leur mari n'auront aucune pension si elle meurt dans l'exercice de ses fonctions.
- Les conditions de vie et de travail de la plupart des militaires et de leurs familles sont effrayantes et ils n'ont habituellement pas accès aux établissements scolaires ou aux services de santé.
- Les femmes en uniforme n'ont pas bonne réputation dans la société : elles sont, au mieux, considérées comme illetrées et, au pire, comme prostituées

(surtout à cause du fait qu'elles ont tendance à servir de maîtresses aux officiers hommes). En même temps, les hommes en uniforme sont craints pour leur brutalité et leur bas niveau d'éducation.

- Il est connu que les viols et les abus sexuels sont communs au sein des forces armées. Cependant, la documentation est rare, la chaîne de commandement est faible et peu de gens osent en parler, et non moins les victimes/les survivantes.

ÉTUDE DE CAS : L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE EN INTERNE¹⁰

Ce cas considère les différents domaines internes d'une organisation qui ont besoin de l'intégration du genre.

Étape 1: Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document de l'étude de cas *L'intégration du genre en interne*. Demandez-leur de réfléchir à des questions pertinentes qui doivent être posées dans le but d'intégrer une perspective de genre dans les domaines professionnels suggérés. Si le temps est limité, demandez-leur de choisir l'un des deux domaines professionnels.

Étape 2: Ayez une discussion en commun et notez leurs questions suggérées dans chaque domaine professionnel. Vous pouvez ajouter des questions que vous jugez adéquates.

Étape 3: Terminez par la conclusion que l'identification de ces questions est le début d'une Analyse genre de la mission/de l'opération et, ainsi, la première étape pour intégrer une perspective de genre dans l'organisation.

CONCLUSIONS

Structure de travail et fonctions de soutien dans l'organisation

- Comment l'organisation est-elle structurée ?
- Quels postes sont occupés par les hommes et par les femmes (c'est-à-dire que font-ils/elles) ? Qui a des responsabilités plus étendues ? Qui occupe les fonctions de soutien ? Qui est impliqué dans les prises de décision ?
- L'organisation comporte-t-elle un conseiller de genre et, en ce cas, où est placée cette fonction ?
- À quoi ressemble la coopération interne pour soutenir l'intégration de genre ? Les informations sont-elles partagées de manière adéquate ? En ce cas, comment ?
- Qui est responsable de l'intégration d'une perspective de genre dans

10. Ce cas est inspiré par le modèle figurant page 28 dans Olsson, Louise et al. (2014) "Le genre, la paix et la sécurité dans les missions de terrain de l'UE, Stockholm, Académie Folke Bernadotte.

l'organisation ? Qui est tenu de rendre compte de l'intégration d'une perspective de genre dans les travaux de l'organisation ?

- Comment l'organisation rend-elle compte concernant les questions d'égalité de genre? Qui rend compte ?

Environnement professionnel et culture d'entreprise

- L'organisation attend-elle que le personnel travaille tard et pendant les week-ends ?
- À quelle heure sont les réunions (tient-on des réunions importantes en dehors des heures de travail) ? Les déplacements sont-ils une obligation ?

Recrutement

- Quel est le nombre de femmes et d'hommes dans l'organisation?
- La langue des offres d'emploi est-elle neutre du point de vue de genre ou biaisée en faveur soit des femmes, soit des hommes ?
- Existe-t-il des partialités genrées parmi les recruteurs, concernant certaines aptitudes exigées pour un poste, par exemple de croire que certaines aptitudes sont liées au fait d'être un homme ou une femme ?
- La conscience et l'expertise concernant le genre sont-elles considérées comme une importante qualification lors du recrutement de personnel ?

Évolution professionnelle

- Les femmes et les hommes ont-ils des possibilités égales en termes d'évolution professionnelle (promotions, formation, parrainage) ?
- Dans quelle mesure l'organisation a-t-elle des politiques favorables aux familles (congé parental, possibilité de congé pour soins à enfant) ?

Normes déontologiques

- L'organisation a-t-elle un Code de conduite ou une politique établie de stratégie anti-harcèlement ? Ce Code est-il connu au sein de l'organisation?
- Comment agit l'organisation envers les infractions au Code de conduite ?
- L'organisation applique-t-elle une tolérance zéro pour le harcèlement et les abus sexuels ? Si oui, décrivez-en le mécanisme.

DOCUMENT DE L'ÉTUDE DE CAS : L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE EN INTERNE

Les structures de genre existent à de nombreux niveaux sociaux différents : individuel, institutionnel et sociétal/communal. Cela signifie que l'intégration du genre n'est pas un élément à ajouter en relation avec l'environnement externe, mais il doit également être pratiqué en interne dans l'organisation. Nous citons ci-dessous certains des domaines qui auraient besoin de se voir appliquer l'intégration du genre.

Tâche :

Choisissez un ou deux des domaines ci-dessous (si vous n'avez pas le temps pour tous) et identifiez quelle sorte de questions vous devez poser pour assurer que vous intégrez une perspective de genre.

Comme inspiration, utilisez le modèle Analyse genre.

- **Structure du travail et fonctions de soutien**
- **Environnement professionnel et culture d'entreprise**
- **Recrutement**
- **Évolution professionnelle**
- **Normes déontologiques**

ÉTUDE DE CAS : UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LA GESTION DES FRONTIÈRES

Étape 1 : Présentez l'exercice et expliquez qu'il concerne l'intégration du genre dans le secteur de la sécurité et les forces armées, plus spécifiquement dans la gestion des frontières.

Étape 2 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document Une perspective de genre dans la gestion des frontières. Demandez aux groupes de lire et : 1) Notez les aspects de genre à considérer lors de la gestion des frontières, et 2) Identifiez des procédures/stratégies concrètes pour aborder certains de ces aspects genrés. Si votre temps est limité, vous pouvez choisir de vous concentrer sur l'un des deux sujets.

Étape 3 : Menez une discussion plénière. Demandez aux groupes de résumer rapidement leurs réflexions sur le scénario et notez leurs commentaires au tableau. Voici quelques questions possibles à soulever :

- Qu'est-ce que cela signifie d'avoir comme profession garde-frontière ou agent de la police des frontières ?
- Pourquoi est-il important de maintenir le professionnalisme envers les hommes aussi bien que les femmes ?
- Quelles sont les composantes clés d'un mécanisme de rapport transparent ?

CONCLUSIONS

- **Stéréotypes de genre.** Nos perceptions des hommes et des femmes mènent parfois à des comportements différents. Aux points de passage, cela signifie souvent que les femmes sont considérées comme moins dangereuses que les hommes. En résultat, il est souvent plus facile pour les femmes de passer les points de contrôle. Il n'est pas rare que ce fait soit exploité par les groupes militants, qui peuvent utiliser les femmes pour faire passer des armes et d'autres marchandises illégales. Le fait de se débarrasser des stéréotypes nuisibles dans le secteur de la sécurité génère des bienfaits réciproques, car aussi bien les femmes que les hommes sont affectés négativement par les perceptions stéréotypées. C'est important dans une perspective individuelle, mais aussi pour l'efficacité opérationnelle du secteur de la sécurité dans son ensemble.
- **La sécurité au passage de frontière.** Aussi bien les femmes que les hommes ont le droit d'être assurés d'un passage en sécurité. Les femmes et les hommes sont souvent confrontés à différentes insécurités au croisement des routes. Tandis que les hommes ont besoin d'être protégés de détentions et d'arrestations illégales (et, probablement, d'autres formes de dommages physiques), les femmes sont plus vulnérables aux abus et au harcèlement sexuels. En outre de la crainte immédiate et des dommages que cela peut causer, il est probable que cela affectera leur liberté de mouvement social. Si les femmes courent le risque d'être agressées sexuellement, elles n'ont peut-être pas le droit de se déplacer librement dans le but de ne pas attirer la honte sur leurs communautés.
- **Les raisons du passage des frontières.** Les femmes et les hommes ont tous différentes raisons pour passer les frontières. Une approche consciente du genre dans la gestion des frontières doit, pour cela, considérer des aspects économiques et sociaux plus larges. Les femmes passent souvent les frontières pour prendre soin des membres de la famille qui se trouvent de l'autre côté de la frontière, ou pour des affaires économiques de petite échelle. Assurer un passage sécurisé est donc important pour les possibilités financières des femmes. C'est vrai pour les hommes aussi, mais les femmes peuvent être plus vulnérables aux restrictions, car elles ont tendance à avoir des possibilités financières plus limitées. Les possibilités financières des femmes sont des aspects importants des questions plus vastes d'autonomisation.

Aussi bien les garçons que les filles et les femmes que les hommes peuvent passer les frontières dans des buts illégaux et contre leur propre gré. Le trafic d'êtres humains est un crime grave et le personnel frontalier doit être bien formé sur la manière d'identifier les victimes possibles, et aussi sur la manière de traiter les personnes susceptibles d'être les victimes de ce trafic de manière confidentielle et sécurisée.

Procédures aux points de contrôle

- **Assurer la présence de personnel féminin aux passages de frontières.** C'est important, aussi bien pour réduire les stéréotypes sur ce que les femmes peuvent faire dans le secteur de la sécurité, mais aussi dans le but d'assurer que d'autres importantes procédures, comme la fouille corporelle des femmes, soient effectuées par des femmes, et que les fouilles corporelles des hommes soient effectuées par des hommes. C'est aussi important du point de vue de la prise en charge locale. Plus le secteur de la sécurité reflète l'ensemble de la société, mieux ce sera.
- **Mettre en œuvre un code de conduite clair** qui maintient le professionnalisme envers aussi bien les femmes que les hommes. Assurer que le code de conduite soit connu de tous les personnels et correctement mis en œuvre. Les infractions au code doivent être suivies et réprimées. Le flirt est un comportement absolument inacceptable et doit être signalé.
- **Assurer des procédures de fouille genrées.** Dans la mesure du possible et comme indiqué plus haut, le personnel féminin doit fouiller les femmes. À défaut de personnel féminin, un homme connu et qui a la confiance de la femme devra être présent pendant la fouille pour que la femme se sente en sécurité, et aussi pour prévenir toutes fausses accusations. Une autre manière est de s'assurer que la fouille est effectuée avec le dos de la main.
- **Information.** Assurer que les filles/les femmes aussi bien que les garçons/les hommes soient correctement informés de ce qui se passe à la frontière et de leurs droits.
- **Le traitement des victimes présumées de trafic d'êtres humains.** Dans les cas des victimes présumées du trafic d'êtres humains, assurez-vous que des procédures appropriées sont en place pour s'occuper des victimes d'une manière confidentielle et sécurisée. Contactez, si possible, des organisations qui fournissent une protection et un soutien. Assurez-vous aussi que tout le personnel est formé de manière adéquate dans les questions de protection associées au trafic d'êtres humains (or à une autre délinquance organisée) et que les filles/les femmes et les garçons/les hommes peuvent être affectés différemment. Seuls les personnels formés doivent s'entretenir avec les victimes présumées de trafic d'êtres humains.
- **Signalement des inconduites.** Assurer un mécanisme transparent de signalement des inconduites. Soulignez qu'il doit y avoir une confiance dans le système de justice, aussi bien de la part des hommes que des femmes. En conséquence, la conduite doit être professionnelle envers aussi bien les hommes que les femmes et toute inconduite doit être signalée pour assurer cela. Le professionnalisme est essentiel dans le but de gagner la confiance de la population.

DOCUMENT DE L'ÉTUDE DE CAS : UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LA GESTION DES FRONTIÈRES

Vous venez d'entrer en fonctions au sein de l'organisation internationale du pays Y pour travailler dans l'unité de la gestion des frontières. Le pays Y est en prise avec un conflit intérieur en cours entre les forces gouvernementales et une coalition de groupes armés non étatiques.

Votre tâche est de conseiller la police des frontières locale dans le but de mettre en place une gestion des frontières transparente et de se conformer aux normes internationales. Une partie intégrante de ce travail est d'assurer que toutes les tâches et activités sont effectuées avec une perspective de genre. C'est pour cela que l'on vous a confié la tâche de considérer les différents aspects genrés de la gestion des frontières et les procédures de la police des frontières du pays Y qui y sont liées.

Chaque mois, des milliers de personnes passent la frontière du pays Y. Les gens la passent pour de nombreuses raisons différentes, aussi bien légales qu'illégales. De nombreuses personnes ont de la famille et des amis des deux côtés de la frontière, mais ils la passent aussi pour des raisons commerciales locales. Pendant les périodes de tensions, les gens traversent aussi pour chercher refuge de l'autre côté. Le trafic d'êtres humains est un problème étendu, comme d'autres formes de crime organisé y compris le trafic de drogue, d'armes et de réfugiés. C'est une tâche difficile pour la police des frontières d'équilibrer les besoins légitimes des gens de passer la frontière et la prévention des activités illégales. Pour passer la frontière, les gens doivent présenter des documents et subir des fouilles. Lorsque l'on soupçonne une activité illicite, les gens sont retenus et on leur interdit de traverser. Même si le nombre de dépôts de plainte est très faible, il est connu que des abus sont commis pendant les fouilles et les détentions.

Un matin, un groupe de personnes atteint le point de passage de la frontière avec l'intention de quitter le pays Y. Le personnel de la frontière ne sait pas qui sont ces gens, ni d'où ils viennent. Un agent de la police des frontières commence à flirter avec l'une des femmes et il suggère qu'il peut la fouiller tandis que ses collègues fouillent les autres personnes. Il effectue la fouille de la femme. La femme est terrorisée, mais elle reste silencieuse pendant la fouille. Le fait qu'elle ne réponde pas à ses avances le met en colère et il l'agrippe, surtout pour lui faire peur. Les autres agents remarquent le comportement de leur collègue, mais ne disent rien. Les autres femmes ont le droit de passer sans fouille, alors que les hommes sont mis de côté et fouillés. Certains sont arrêtés pour des motifs obscurs. Un petit nombre reste en garde à vue pendant plus de 24 heures.

Tâche :

- 1. En se basant sur ce cas, quels sont les aspects de genre à considérer dans la gestion des frontières ?**
- 2. Quelle sorte de procédures sexospécifiques conseilleriez-vous à la police des frontières du pays Y de mettre en œuvre ? Quelles sont les routines qui devraient être instaurées aux passages de frontières ? Quelles questions doivent être incluses dans la formation concernant le passage des frontières ? Comment combattre les stéréotypes dans le secteur de la sécurité?**

ÉTUDE DE CAS : GENRE ET ÉTAT DE DROIT EN INLAND

Ce cas se concentre sur certaines questions de genre fréquentes dans le secteur de l'état de droit. Il convient donc particulièrement bien aux personnes qui travaillent ou vont travailler à l'État de droit. Certaines des questions, en particulier la faible participation féminine, sont communes aux autres secteurs.

Étape 1 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document *Genre et état de droit en Inland*. Il existe différentes manières de faire cet exercice. Soit tous les groupes font les points d'action des trois tâches, soit chaque groupe se concentre sur une tâche. Rappelez aux participants les engagements de politique internationale. Quels engagements concernent les questions de ce cas ?

Étape 2 : Passez en revue le cas et les instructions et accordez aux groupes suffisamment de temps pour lire et discuter ce cas.

Étape 3 : Rassemblez tous les participants et passez en revue les points d'action. Si tous les groupes ont fait les points d'action des trois tâches, faites présenter par un groupe et les autres compléteront lors de la discussion finale. Si les différents groupes ont fait différentes tâches, faites faire aux groupes des présentations séparées. Clôturez le cas par les conclusions ci-dessous.

CONCLUSIONS

- **Augmenter le nombre de femmes juges, procureurs, cadres pénitentiaires et agents de police qui participent à votre formation.** L'État de droit et le secteur de la sécurité sont généralement des secteurs à dominante masculine, et les missions internationales sont souvent utilisées sur des lieux où la participation des femmes dans ce secteur est encore compliquée par les conflits et des valeurs culturelles et religieuses. C'est pourquoi il est important de travailler avec les hommes dans ces institutions, au sujet de leurs attitudes et perceptions concernant leurs collègues femmes. En outre, il est toujours possible de travailler avec les femmes qui sont déjà dans les secteurs de la justice et de la sécurité, ou de trouver des femmes intéressées par les possibilités dans ces secteurs. Il pourrait y avoir de nombreuses raisons pour lesquelles aucune femme n'est venue à la formation (on peut leur avoir demandé de ne pas participer, la formation a lieu dans un endroit qui n'est pas accepté comme convenable pour les femmes, ou à des heures auxquelles les femmes ont des responsabilités concurrentes, au travail ou à la maison). Une étape importante pour s'assurer de la participation des femmes est de leur demander pourquoi elles ne sont pas venues à la précédente formation et de s'assurer que la nouvelle séance est adaptée aux besoins des femmes visées.
- **Soutenir la justice et autres institutions concernées pour remédier à l'absence de procès justifiés.** L'absence de procès justifiés, y compris les abus commis par les personnels de justice et de sécurité, est probablement le défi systématique aux droits humains le plus fréquent auquel sont confrontés les secteurs de justice et de sécurité, après un conflit ou dans des contextes de faiblesse de l'État. Ces problèmes ne sont pas résolus par une formation ou

deux, mais ils exigent une enquête et une analyse approfondies pour tenter de comprendre les raisons aussi bien politiques que techniques derrière les problèmes. En ce cas, un obstacle important a été supprimé : c'est le gouvernement qui est le donneur d'ordre, c'est le gouvernement qui exige ces formations. Cependant, le fait de travailler sur ces questions demeurera fortement politisé et sensible, car il montrera au grand jour les échecs, il provoquera les individus qui se sont habitués à l'impunité et, en ce qui concerne les violences sexuelles contre les femmes aussi bien que les hommes, il contestera des hypothèses sexospécifiques.

- **Soutenir le système officiel de justice pour s'attaquer à plus de cas de violences basées sur le genre ou de violences sexuelles.** Avant de s'engager dans ce travail, rappelons l'importance de l'enquête et de l'analyse. Il est également important d'analyser les effets positifs et négatifs d'un plus grand nombre de cas de violence traités par les tribunaux. Par exemple, dans les pays où la garde des enfants reste dans la famille du mari, une femme peut choisir de rester dans une situation violente afin de rester avec les enfants. Si elle porte son affaire en justice, elle risque de perdre la garde de ses enfants et la famille du mari peut exercer des représailles, surtout sur ses filles. Dans le travail sur le système de justice, il est également important d'assurer que de nouvelles lois ou pratiques sont coordonnées avec le reste du système légal national ; et le fait d'ajouter une législation contre les violences envers les femmes qui n'est pas adaptée à la législation nationale pénale ou procédurale peut avoir un effet négatif. Pour finir, il est important de s'assurer que, si les tribunaux se saisissent d'un plus grand nombre d'affaires, ils assurent, en outre, un soutien adéquat aux victimes. Ceux qui ont souffert d'abus sexuels ou basés sur le genre ne devraient pas être revictimisés par le système de justice.
- **Réduire la torture et les abus sexuels sur les hommes dans les prisons.** Les raisons sous-jacentes à la torture et aux abus sexuels peuvent être nombreuses et complexes. Si les abus sont systématiques, ils sont très probablement encouragés ou, tout au moins, tolérés par l'encadrement. La lutte contre une culture d'impunité peut exiger un engagement de haut niveau et politique. Il peut aussi y avoir de nombreuses raisons pour les cas individuels de torture et d'abus : cela peut être la seule manière que connaissent les officiers de police pour obtenir des renseignements, cela peut être une manière d'extorquer de l'argent, ou bien cela peut être considéré comme un « avantage en nature ». Les stratégies pour modifier les modèles de comportement doivent alors impliquer de la formation ainsi que des mesures de responsabilisation et de discipline qui montrent clairement que ce n'est plus la manière de faire des institutions. Il est, bien sûr, tout aussi important de remédier à la situation des victimes. Les victimes de torture et d'abus sexuels ont besoin de justice, de traitement et de réparations.

DOCUMENT DE L'ÉTUDE DE CAS : GENRE ET ÉTAT DE DROIT EN INLAND

Vous venez d'être déployé(e) dans la mission internationale d'État de droit, INTLAW, dans la république d'Inland. L'Inland est un pays sortant d'un conflit aux institutions faibles et dont la situation sécuritaire demeure instable. La tâche principale de la mission est de parrainer et de former les fonctionnaires, du grade moyen jusqu'aux hauts responsables au sein de la justice, de la police et de l'administration pénitentiaire. Dans le respect des engagements internationaux de la Résolution 1325 et de ses résolutions de suivi, cela comprend le soutien des fonctionnaires nationaux dans ces secteurs, pour intégrer une perspective de genre et de droits humains dans leur travail.

Les problèmes clés du secteur de l'État de droit de l'Inland comprennent l'absence de procès justifiés, la brutalité de la police et la torture endémique dans les prisons et les établissements pénitentiaires, y compris les violences sexuelles à l'égard aussi bien des prisonniers masculins que féminins. Le cadre légal se compose, en Inland, d'éléments de lois internationales ou religieuses. Certaines dispositions et pratiques locales posent problème. Le code du mariage et de la famille discrimine les femmes et les litiges liés au divorce, à l'héritage et aux violences basées sur le genre (comprenant le viol, la violence domestique ou les meurtres pour l'honneur) ont tendance à se régler en dehors de la justice officielle et par des chefs traditionnels de communautés.

Dans le passé, les femmes ont été très peu nombreuses à participer aux formations et aux programmes de formation organisés par INTLAW. Un bon nombre de vos collègues pensent qu'il est impossible d'augmenter le nombre de femmes dans ces formations, mais votre Chef de mission vous presse d'obtenir des résultats et de vous assurer la présence de fonctionnaires femmes cette fois-ci, car, comme il dit, « la réputation de la mission ne peut pas se permettre un autre dérapage. »

Le Chef de mission vous donne pour tâche d'établir des stratégies/des actions dans le but de :

- **Augmenter le nombre de femmes juges, procureurs, fonctionnaires pénitentiaires et agents de police qui participeront à votre formation ;**
- **Soutenir les institutions judiciaires et autres concernées pour remédier à l'absence de procès justifiés ;**
- **Soutenir le système officiel de justice pour qu'il se saisisse de plus de cas de violences sexuelles et de violences basées sur le genre ;**
- **Réduire et combattre les cas de torture et de violences sexuelles à l'égard des prisonniers masculins.**

ÉTUDE DE CAS : ACCÈS DE LA MINORITÉ FÉMININE À LA JUSTICE

Ce cas se concentre sur certaines des barrières qui font obstacle à l'accès des femmes des minorités à la justice. Il est facile à ajuster à la minorité féminine dans différents contextes.

Étape 1 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document *Accès de la minorité féminine à la justice*. Ce cas se concentre sur l'identification de certaines des raisons pour lesquelles les femmes des minorités ont un accès limité à la justice. Passez en revue les instructions du cas et accordez aux groupes suffisamment de temps pour lire et discuter ce cas. Rappelez-leur de s'inspirer du modèle d'Analyse genre.

Étape 2 : Rassemblez tous les participants et faites présenter ou participer les groupes à une discussion commune de leur analyse. Voici quelques conclusions.

CONCLUSIONS

Analyse genre : Raisons pour lesquelles les femmes ont moins accès à la justice

- **Instruction :** La minorité féminine a souvent un niveau d'instruction faible, ce qui peut affecter leur accès aux informations, par exemple concernant leurs droits légaux.
- **Économie :** Le taux de chômage est élevé, ce qui signifie que les femmes sont financièrement dépendantes de leurs proches masculins (maris, frères et pères) et leurs moyens financiers sont limités, aussi bien pour mener un procès que pour faire le voyage jusqu'à la police ou jusqu'aux tribunaux.
- **Pas de garderie :** Les femmes sont responsables de la maison et de s'occuper des enfants et des personnes âgées, il leur est donc difficile de quitter la maison (aussi bien pour porter plainte que pour un bref procès).
- **Barrières linguistiques :** Les groupes minoritaires peuvent être moins enclins à parler la langue officielle et pourraient donc être bien plus vulnérables aux barrières linguistiques.
- **Transports :** L'absence des services de base affecte les femmes, qui ont moins de chances de conduire et/ou d'avoir un véhicule à disposition.

- **Attitudes sociales.** Les violences domestiques sont considérées comme une question privée. Cela signifie que les femmes qui signalent de tels incidents sont considérées comme jetant le déshonneur aussi bien sur la famille que sur les communautés dans leur ensemble. Cet aspect est aggravé par le fait qu'il s'agit d'une minorité ethnique dans un pays sortant d'un conflit. Dans ce contexte, il est très probable que les femmes sont considérées, aussi bien par les hommes et les femmes des communautés que par les structures de justice, comme étant responsables des violences domestiques. L'opinion générale peut également être que les hommes ont le droit de battre leurs épouses.
- **La corruption et les réseaux politiques.** Les hommes accusés de violences domestiques connaissent plus probablement des gens dans la police et la justice, même si c'est plus difficile pour les hommes des communautés minoritaires. Dans un système corrompu, cela peut très bien tourner à leur avantage.
- **Liens familiaux.** Soyez conscients que les employés du poste de police peuvent être parents ou connaissances de la victime. Dans une société fortement patriarcale, cela limite la confidentialité pour la victime
- **Participation à la vie publique et prise de décision.** L'une des causes sous-jacentes des problèmes d'accès à la justice pour les femmes est liée à leur participation limitée à la vie publique, à la génération de revenus et à la prise de décision. Le fait d'améliorer la participation des femmes à la vie sociale ou publique en général réduirait très probablement leur vulnérabilité et augmenterait ainsi leurs possibilités de demander justice.
- **Le nombre de femmes dans le système de police et de justice.** Le nombre faible de femmes dans le système de police et de justice peuvent contribuer à ce que les femmes ne se sentent pas à l'aise pour porter plainte ni pour lancer des affaires d'abus et de violences sexuelles.

DOCUMENT DE L'ÉTUDE DE CAS : ACCÈS DE LA MINORITÉ FÉMININE À LA JUSTICE

Vous êtes agent de police dans une mission internationale au Kosovo, vous travaillez dans la division de renfort qui soutient la haute direction des institutions de l'état de droit dans leur progression vers la durabilité et la confiance, et on vous a confié la tâche de considérer l'accès à la justice pour les femmes en général et les femmes des minorités en particulier. L'accès à la justice peut être bloqué pour beaucoup de raisons, dont un bon nombre affectent particulièrement les femmes, victimes de violences domestiques et les membres de minorités.

Dragash/Dragaš est un petit village situé dans une région éloignée et montagneuse du Kosovo. La population est principalement Kosovo Gorani, une minorité qui parle serbe. La situation économique des habitants de Dragash/Dragaš est précaire. Le niveau d'instruction est plus faible que dans le reste du Kosovo, en particulier pour les femmes. Cela limite leur liberté financière et sociale, déjà réduite à cause des structures sociales traditionnelles, qui attendent des femmes qu'elles restent à la maison et s'occupent des enfants. Le chômage est élevé, en particulier parmi les femmes et les jeunes hommes, et les transports publics et les autres services sont presque inexistants. Les violences domestiques sont répandues mais considérées comme une affaire privée. En outre, la confiance dans le système de police et de justice est généralement faible.

Tâche :

Faites une Analyse genre pour identifier certaines des raisons pour lesquelles les femmes de minorités ont moins accès à la justice.

ÉTUDE DE CAS : AUGMENTER LE NOMBRE DE FEMMES DANS LA POLICE

Augmenter le nombre de femmes dans la police et d'autres institutions du secteur de la sécurité est un objectif commun aux missions internationales. Ce cas se concentre sur quelques problèmes auxquels se heurtent les femmes au sein de la police (et d'autres institutions de sécurité) et qui doivent être résolus si nous désirons recruter et retenir plus de femmes.

Étape 1: Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document *Augmenter le nombre de femmes dans la police*. Passez en revue les instructions et accordez aux participants suffisamment de temps pour travailler sur ce cas. Rappelez-leur de s'inspirer du modèle/des questions de l'Analyse genre.

Étape 2: Rassemblez tous les participants et laissez les groupes présenter/avez une discussion générale basée sur leur analyse. Voici quelques conclusions.

CONCLUSIONS

- **Les femmes et les hommes dans la police.** Il est important de comprendre combien de femmes et d'hommes il y a dans la police, ainsi qu'à quels niveaux de l'organisation ils se trouvent (quels postes ils occupent). Sont-elles en uniforme ou dans l'administration ? Combien de femmes/ d'hommes occupent des rangs et des postes élevés ? Combien de femmes/d'hommes sont en postes de niveaux stratégiques/tactiques de l'organisation ? Au niveau opérationnel ?
- **Possibilités d'évolution professionnelle.** Quelles sont les possibilités de formation des femmes/des hommes ? Quelles sont les possibilités de faire carrière et de promotion pour les femmes/les hommes ? Qui est promu, pourquoi, quand, comment ? Les femmes et les hommes ont-ils des soldes égales ou y a-t-il discrimination ?
- **Attitudes envers les femmes agents de police.** Quelles sont les attitudes envers les femmes-agents de police, aussi bien dans la police que dans des communautés plus larges ? Dans de nombreux endroits, être agent de police n'est pas considéré comme convenir à une femme. C'est probablement encore plus comme cela si la confiance générale du public dans la police est faible.
- **La capacité de combiner vie de famille et vie professionnelle.** À quel point le travail dans la police permet-il aux femmes de combiner un emploi avec des responsabilités familiales ?
- **Pourquoi les femmes quittent la police.** Les femmes ont tendance à quitter la police en plus grand nombre que les hommes. Quelques raisons identifiées sont que les femmes ont encore à s'occuper des enfants dans une plus large mesure que les hommes, et les services publics de prise en charge des enfants sont souvent limités. Pour cette raison, il est plus difficile pour les femmes de travailler

par équipes ou d'avoir de longs trajets jusqu'au travail. Les femmes ont également des problèmes au travail sous la forme de harcèlement sexuel et de commentaires humiliants et elles ont moins de possibilités de poursuivre une carrière.

CONSEILLER LA POLICE

- Ayez un entretien de fin d'emploi avec les femmes et les hommes qui quittent la police pour comprendre pourquoi ils partent et si les raisons sont différentes pour les femmes et les hommes.
- Faites des campagnes spéciales de recrutement qui ciblent les femmes. Ces campagnes pourraient également expliquer pourquoi il est important d'avoir des femmes dans la police.
- Faites des efforts spéciaux pour modifier l'attitude envers les femmes-agents de police (aussi bien en interne qu'en externe).
- Faites une étude sur l'environnement professionnel. Comparez les réponses des femmes et des hommes et remédiez aux éventuels problèmes qui se font jour.
- Présentez un code de conduite approprié et assurez-vous de sensibiliser la totalité du personnel.
- Assurez-vous que les cadres supérieurs montrent leur implication dans le Code de conduite.
- Révissez les horaires de travail pour les rendre aussi compatibles que possible avec la vie de famille.
- Assurez-vous d'avoir des hébergements de nuit où les femmes (et leurs familles) se sentiront en sécurité pendant leurs gardes de nuit.
- Assurez-vous que tous les personnels ont des plans individuels d'évolution de carrière qui font l'objet d'un suivi correct. Institutionnalisez un programme de parrainage spécialement pour les femmes.

DOCUMENT DE L'ÉTUDE DE CAS : AUGMENTER LE NOMBRE DE FEMMES DANS LA POLICE

Vous venez d'être déployé(e) dans la mission d'État de droit en Inland et vous avez été informé(e) que vous donnerez des conseils à la police nationale d'Inland. La police est connue pour élaborer des politiques soucieuses d'une approche sexospécifique, pour augmenter la représentation des femmes dans sa structure et pour créer des mécanismes institutionnels qui répondent au harcèlement sexuel des femmes. Qui plus est, la police a constitué des unités spéciales d'enquête sur les violences domestiques et le trafic d'êtres humains, pour protéger les femmes de la violence. Malgré cela, la police est confrontée à des défis variés qui exigent une observation continue pour avancer, en particulier pour les questions de genre.

Actuellement, la police nationale d'Inland emploie 7.331 agents, dont 6.412 hommes et 919 femmes. Cela signifie que 12,53 % des agents de police sont des femmes. En outre, la police est confrontée à des difficultés pour retenir ses femmes-agents de police. Le pourcentage des femmes qui quittent la police est de 33,26 %, alors que le pourcentage d'hommes qui quittent la police est de 14 %. Cela va à l'encontre de l'objectif de la mission. Il est exact que la force de police a tendance à refléter sa société. Mais il est également vrai que, comme le dit l'un des hauts directeurs de la mission, qu'une police démocratique doit placer la barre plus haut et montrer le chemin.

On vous a demandé de faire une analyse dans le but d'identifier certaines des raisons possibles de cette situation, en vue de présenter quelques propositions à votre supérieur sur ce que la mission peut proposer dans le but d'augmenter le recrutement des femmes et d'accroître leur rétention.

- 1. Faites une Analyse genre de la police d'Inland, en utilisant le modèle d'Analyse genre.**
- 2. En vous basant sur votre analyse, identifiez les raisons possibles pour lesquelles les femmes quittent la police.**
- 3. Discutez pour savoir si les femmes-agents de police sont confrontées à des problèmes spécifiques de protection/de harcèlement et, en ce cas, lesquels.**
- 4. Discutez de ce que l'on pourrait conseiller à la police de faire dans le but de remédier aux problèmes que vous avez identifiés.**

ÉTUDE DE CAS : UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Une perspective de genre dans les services pénitentiaires s'applique aussi bien aux raisons pour lesquelles les hommes et les femmes finissent en prison, leurs conditions, leurs besoins et les insécurités en prison, comment leur incarcération affecte leurs familles et leurs besoins et possibilités de réhabilitations.

Étape 1 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document Une perspective de genre dans les services pénitentiaires. Passez en revue les instructions et accordez-leur suffisamment de temps pour travailler sur ce cas. Rappelez-leur de s'inspirer du modèle/des questions de l'Analyse genre.

Étape 2 : Rassemblez tous les participants et laissez les groupes présenter ou avoir une discussion générale basée sur leur analyse. Voici quelques conclusions.

CONCLUSIONS

Voici quelques questions pour promouvoir l'intégration d'une perspective de genre dans les services pénitentiaires.

- **Raisons de se trouver en prison et attitudes.** Pourquoi les femmes et les hommes sont-ils en prison et cela affecte-t-il leur situation en prison, c'est-à-dire sont-ils traités différemment à cause de leurs crimes ? Y a-t-il des différences entre différents groupes de femmes ? Et entre différents groupes d'hommes ?
- **Les conditions matérielles.** Comment est la situation matérielle pour les hommes et les femmes de la prison; est-elle la même ? Quels sont les besoins/vulnérabilités/possibilités spéciaux des femmes et des hommes ? Intimité ? Toilettes ? Installations pour les enfants ?
- **Insécurités.** Les femmes et les hommes sont-ils confrontés à différentes insécurités en prison ? En ce cas, quelles sont les insécurités (possibles) pour les hommes et femmes internes ?
- **Personnels des prisons.** Qui sont les personnels des prisons et comment se comportent-ils envers les femmes et les hommes ?
- **Conséquences pour les familles.** Comment l'incarcération affecte-t-elle les familles des internes ? Y a-t-il une différence si le prisonnier est un homme ou une femme ?
- **Libération et réintégration.** Quelle est la situation des hommes et des femmes une fois sortis de prison ? Sont-ils confrontés à différentes attitudes qui affecteront leurs capacités de réintégration ? Les femmes et les hommes doivent-ils se préparer à différentes choses le jour où ils ont purgé leur peine ?

DOCUMENT DE L'ÉTUDE DE CAS : UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Vous avez reçu mission d'assister les services pénitentiaires dans le pays X dans le développement de pratiques sexospécifiques correctionnelles égalitaires qui considèrent les besoins des deux sexes. Le nombre de prisonniers femmes dans le pays X est très faible, avec une moyenne de 40 femmes, soit environ 3 % de la population totale de la prison. En 2013, un rapport du centre de réadaptation des victimes de torture du pays X a dénoncé de graves lacunes dans les conditions matérielles. En outre, selon le rapport, les personnels des institutions du pays X ont été qualifiés de distants, d'autoritaires et de formels envers les prisonniers.

Préparez une Analyse genre et considérez ce qui suit :

- **Quelles sont les questions sexospécifiques que vous devez considérer, dans le but d'assurer une perspective de genre dans les services pénitentiaires ?**

ÉTUDE DE CAS : EXÉCUTION D'UN PLAN NATIONAL D'ACTION 1325

L'exécution des plans nationaux d'action de la Résolution 1325 est un outil pour la mise en œuvre de l'agenda femmes, paix et sécurité dans de nombreux pays.

Étape 1 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez le document *Exécution d'un plan national d'action 1325*. Passez en revue les instructions et accordez-leur suffisamment de temps pour travailler sur ce cas.

Étape 2 : Rassemblez tous les participants et faites présenter par le groupe ou ayez une discussion basée sur leur analyse. Voici quelques conclusions.

CONCLUSIONS

- **Le manque de connaissances et de compréhension de l'agenda** femmes, paix et sécurité et la Résolution 1325 peuvent constituer un défi en ce qui concerne la mise en œuvre. C'est pourquoi des formes variées de mesures de renforcement des capacités sont nécessaires.
- **Acteurs.** Assurer un processus coordonné pour éviter qu'il existe des plans parallèles en cours d'exécution. Impliquer un large éventail d'acteurs tels que les ministères nationaux (ministère des finances, de l'intérieur, de la défense par exemple), les organisations de la société civile, l'ONU, les bailleurs de fonds, les communautés économiques régionales, etc.
- **Ressources.** Assurer qu'il existe du personnel et des fonds disponibles pour construire une structure et réussir la mise en œuvre du plan national d'action, y compris dans la surveillance et l'évaluation.
- **Communiquer les résultats.** S'assurer que l'encadrement des structures impliquées est informé et soutient le processus. La volonté politique est la clé du succès.
- **Contenu.** Alignez le plan national d'action avec les priorités existantes pour la paix et la sécurité dans le pays telles que les accords de paix et les politiques de sécurité. Intégrez la flexibilité dans le plan pour permettre une adaptation aux changements de contexte.
- **Cadre de résultats.** Assurez que les résultats escomptés abordent les causes fondamentales de discrimination et répondent aux besoins aussi bien des institutions que des femmes et des filles. Si possible, identifiez les indicateurs d'impact élevé pour mesurer les changements plutôt que les activités.
- **Localisation.** Considérez les manières dont il est possible de mettre en œuvre le plan national d'action au niveau local, par exemple par des plans régionaux.

DOCUMENT DE L'ÉTUDE DE CAS : EXÉCUTION D'UN PLAN NATIONAL D'ACTION 1325

Vous avez reçu la tâche d'assister l'exécution d'un plan national d'action 1325 dans un pays sortant d'un conflit. C'est le premier plan d'action depuis l'accord de paix. Le ministère des affaires féminines dirige le travail de mise en œuvre du plan. Vous avez trois mois pour donner le coup d'envoi du processus et établir son calendrier.

Tâche :

- **Discutez des acteurs à impliquer. Pourquoi ? Comment ?**
- **Discutez comment structurer au mieux le processus de travail. (Où commencer ?)**
- **Faites un projet de calendrier.**

ÉTUDE DE CAS : INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES PROGRAMMES DE DDR

Depuis le début des années 1990, les programmes de DDR (désarmement, démobilisation et réintégration des ex-combattants et autres personnes associés aux forces ou groupes armés) ont fait partie de plus en plus des opérations de maintien de la paix et des interventions d'établissement de la paix autour du monde. L'importance d'intégrer une perspective de genre dans ces programmes est bien connue et l'intégration de genre est prédominante dans les standards de l'ONU sur la manière dont les programmes de DDR doivent être planifiés et mis en œuvre¹¹. Ce cas fait effectuer par les participants une Analyse genre des différentes phases des programmes de DDR et les "conclusions" ci-dessous sont les recommandations des normes intégrées des Nations unies en matière de DDR (IDDRS) que l'animateur utilisera lorsqu'il donnera l'information en retour aux participants.

Étape 1 : Divisez les participants en petits groupes et distribuez les trois documents *d'Intégrer une perspective de genre dans les programmes de DDR* (Documents 1, 2 et 3). Passez en revue les instructions et accordez-leur suffisamment de temps pour travailler sur ce cas. Rappelez leur d'utiliser le modèle/les questions d'Analyse genre et de repenser aux différentes sessions du cours, par exemple la session sur les différents besoins de sécurité. Les conclusions ci-dessous sont structurés selon le modèle d'Analyse genre étendue et nous vous recommandons de leur demander de structurer les questions de la même manière. Vous pouvez aussi leur demander de structurer les questions selon les différentes phases d'un programme de DDR (ou faites-le comme une continuation de l'exercice). Restez seulement conscient(e) que ces phases peuvent ne pas avoir de limites claires et que beaucoup de ces questions peuvent avoir de la pertinence dans plusieurs phases.

Étape 2 : Rassemblez tous les participants et faites présenter par les groupes ou ayez une discussion tous ensemble basée sur leur analyse. Voici quelques conclusions que l'animateur peut utiliser.

CONCLUSIONS

Ces conclusions sont structurées d'après les questions du "Modèle d'Analyse genre étendue" et sont formulées comme les questions qui doivent être posées pour assurer l'intégration d'une perspective de genre dans le programme.

11. Standards intégrés de l'ONU pour les DDR, <http://www.unndr.org/iddrs.aspx>

Profil de représentation et d'activités	<p>Ce profil se réfère à la répartition genrée des rôles et des responsabilités en demandant qui fait quoi, où et quand?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes sont-elles impliquées dans les négociations de paix et la planification du processus de DDR ? • Qui est habilité à participer aux processus de DDR ? Les critères vont-ils discriminer les femmes ? Des exemples des précédents processus de DDR ont montré que les tâches précédentes des femmes et des hommes au sein du groupe armé, et dans la société dans son ensemble, doivent être prises en considération. Dans la phase de désarmement, c'est très important si l'habilitation n'est donnée qu'à ceux qui portent des armes ou des munitions. Les rôles de soutien sans accès aux armes ou à des munitions, qui pourraient compter plus de femmes, sont souvent mis de côté. • Existe-t-il différentes possibilités pour les femmes et les hommes dans les processus de DDR? Les options d'emplois ou d'études sont prédéterminées différemment pour les hommes et les femmes (les femmes ont-elles des options de couturières et les hommes comme mécanicien ou similaire) ou bien peuvent-ils choisir librement ? • Y a-t-il des changements dans les rôles de genres sur lesquels on peut s'appuyer? A-t-on enseigné aux femmes de nouvelles aptitudes au sein du groupe armé ? Cela pourrait constituer des possibilités qu'il faut considérer. • Quelles différentes expériences emportent-elles du groupe armé ? Différences de traumatismes selon les rôles ou les vulnérabilités ?
Profil de ressources	<p>Par leurs rôles et responsabilités, les gens ont un accès et un contrôle des ressources différents. Dans ce profil, nous demandons qui a accès et qui contrôle quelles ressources ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le groupe armé, les femmes et les hommes avaient-ils accès aux mêmes ressources ? Possédaient-ils des armes (très important pour les critères d'habilitation ci-dessus) ? • Dans la phase de démobilisation, y a-t-il des installations séparées pour les hommes et les femmes? Vêtements, articles d'hygiène ? • Peuvent-ils tous accéder à la même formation professionnelle, aux mêmes possibilités d'emploi ? • Les dispositions des parties concernant la démobilisation et la réintégration. Par exemple, si on leur donne droit à des terres, la terre est-elle donnée à des personnes ou à des chefs de famille (ce qui pourrait discriminer les femmes et les priver des bénéfices) ? • Les femmes et les hommes, les garçons et les filles ont-ils le même accès au soutien psychosocial ?
Protection/Profil d'insécurité	<p>Ce profil examine les insécurité/besoins de protection/préoccupations divers possibles des femmes et des hommes. Qui est confronté à quelles sortes d'insécurité/besoins de protection?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans la phase de démobilisation, existe-t-il des installations sanitaires séparées pour les hommes et les femmes? Comment sont prévus les hébergements ? La sécurité au sein des camps est-elle assurée, aussi bien pour les hommes que pour les femmes? Les garçons et les filles, comment s'occupe-t-on d'eux dans les camps? • Dans la phase de réintégration, à quelles insécurité les femmes et les hommes peuvent-ils être confrontés? Ces éléments sont souvent très dépendants du profil des attitudes sociales ci-dessus. Les femmes et les hommes sont-ils confrontés à des insécurité différentes lorsqu'ils retournent à la vie civile? Les hommes sont parfois accueillis en héros alors que les femmes sont traitées différemment.
Profil des attitudes sociales	<p>Les femmes et les hommes sont affectés différemment par les attitudes sociales (stéréotypes, attentes), c'est pourquoi nous demandons qui est affecté par quelles attitudes sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les attitudes qui concernent les ex-combattants hommes et femmes ? • Les ex-combattants hommes sont-ils considérés comme des héros et les femmes regardées différemment ? • À quels types de rôles les hommes et les femmes sont-ils censés retourner? Des mesures ont-elles été prises pour soutenir une distribution de rôles plus égalitaire du point de vue des sexes et non stéréotypée ? • Quelles sont les attitudes des professionnels qui travaillent aux programmes de DDR? Ont-ils une compréhension claire des aspects genrés de leur travail? Cette exigence figure-t-elle dans leurs Termes de référence? Ont-ils besoin d'une formation ?
Profil des conséquences/des impacts	<p>C'est ici que nous demandons quelles sont les conséquences/quel est l'impact des profils précédents sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles. La réponse nous renseigne sur les besoins, intérêts et possibilités sexospécifiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si les questions ci-dessus ne sont pas posées, analysées et si leurs réponses ne sont pas prises en compte dans le programme de DDR, le programme risque d'être discriminatoire et injuste. Les droits fondamentaux des participants au programme ne seront pas respectés et la chance sera perdue que le programme pose les bases d'une société plus juste et pacifique.

DOCUMENT DE L'ÉTUDE DE CAS : 1. INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES PROGRAMMES DE DDR

Vous travaillez dans un pays qui a signé récemment un accord de paix entre le gouvernement et le groupe de guérilla en opposition avec le gouvernement. La guerre civile a sévi pendant 20 ans et elle a fait payer un lourd tribut en vies humaines à la population du pays. Ainsi, l'accord de paix est une étape majeure dans l'instauration d'une paix durable.

La tâche de votre unité est d'élaborer et mettre en œuvre un processus de DDR (Désarmement, Démobilisation et Réintégration) ayant pour objet les ex-combattants. La tâche principale est de désarmer et de démobiliser les anciens membres des groupes armés et d'assurer leur réintégration dans la société. Même si leur nombre exact est inconnu, il est bien connu que les femmes constituent une part importante de la guérilla.

Le chef de votre unité comprend l'importance d'utiliser une perspective de genre dans la planification et l'exécution du programme de DDR, mais il ne sait pas ce que cela signifie en pratique. Puisque vous connaissez bien les modalités de l'intégration d'une perspective de genre, le chef de votre unité s'adresse à vous pour le soutenir. Pour vous aider, vous avez un bref aperçu des programmes de DDR ainsi que le document « Modèle d'analyse genre étendue »

Préparez une Analyse genre et considérez les aspects suivants :

- **Quelles sont les questions que vous devez poser pour assurer qu'une perspective de genre est appliquée dans l'organisation et l'exécution du programme de DDR? Lisez le document 2. Un aperçu très bref d'un programme de DDR, et utilisez le document 3. Modèle d'Analyse genre étendue, pour vous aider dans votre analyse.**
- **Préparez une brève présentation de vos constatations pour votre chef d'unité.**

DOCUMENT DE L'ÉTUDE DE CAS : 2. INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES PROGRAMMES DE DDR

Aperçu très bref d'un programme de Désarmement, Démobilisation et Réintégration

Avant le programme de DDR se déroule une phase de négociations, d'évaluation et de planification qui concernent la gestion du processus. Cela fait habituellement partie des négociations de paix.

Le Désarmement : c'est la phase pendant laquelle les armes sont collectées, enregistrées et éliminées. Les armes sont collectées auprès des combattants, mais aussi auprès des civils. La remise des armes ou des munitions peut faire partie des critères pour être considéré comme ex-combattant et inclus dans le processus de DDR.

La Démobilisation : c'est la phase pendant laquelle les ex-combattants sont réunis en des lieux spécifiques, dans le cadre du processus de démobilisation du groupe armé dont ils ont fait partie. Il peut s'agir de sites de cantonnement, de camps, de lieux de réunion ou de baraques. Ici, on leur fournit souvent une aide transitoire, appelée Réinsertion, qui les aide à couvrir leurs besoins fondamentaux et ceux de leur famille, et peuvent comprendre des allocations transitoires de sécurité, de la nourriture, des vêtements, un logement, des services de santé, une école provisoire, une formation, un emploi et des outils. L'idée maîtresse de la Réinsertion est que c'est une aide matérielle et/ou financière de court terme, pour répondre aux besoins immédiats, et qui peut durer jusqu'à une année.

La Réintégration : c'est le processus social et économique continu, sur le long terme, pendant lequel les ex-combattants deviennent partie intégrante de la société. Pendant cette phase, ils gagnent un statut civil, un emploi durable et un revenu. L'instruction, la formation professionnelle, l'aide à l'emploi et la distribution de terres sont des exemples du contenu de cette phase. Cette phase n'a aucune limite de temps et se déroule au plan local, elle fait partie du développement d'ensemble d'un pays. Elle exige une responsabilité nationale et souvent une assistance externe de longue durée¹².

12. ONU 2014 Guide opérationnel pour les standards intégrés de Désarmement, Démobilisation et Réintégration (IDDRS)

DOCUMENT À DISTRIBUER : MODÈLE D'ANALYSE GENRE ÉTENDUE

Hypothèses de base du modèle. Ce modèle d'analyse se base sur l'hypothèse que, en étudiant les attitudes sociales envers les femmes et les hommes, ce qu'ils font, à quelles ressources ils ont accès, quelles ressources ils contrôlent, on peut identifier et comprendre leur besoins spécifiques de protection, les relations sociales entre les femmes et les hommes et les conséquences/l'impact de ces relations.

- **Ce modèle comporte cinq profils différents:**

Profil de représentation et d'activités	Ce profil fait référence à la répartition genrée des rôles et des responsabilités en demandant qui fait quoi, où et quand.
Profil de ressources	Par leurs rôles et responsabilités, les gens ont un accès et un contrôle des ressources différents. Dans ce profil, nous demandons qui a accès aux ressources et qui contrôle quelles ressources ?
Protection/ Profil d'insécurité	Ce profil examine les insécurités/besoins de protection/préoccupations divers possibles des femmes et les hommes. Qui est confronté à quelles sortes d'insécurité/besoins de protection?
Profil des attitudes sociales	Les femmes et les hommes sont affectés différemment par les attitudes sociales (stéréotypes, attentes), c'est pourquoi nous demandons qui est affecté par quelles attitudes sociales.
Conséquences/ Impact profil	C'est ici que nous demandons quelles sont les conséquences/quel est l'impact des profils précédents sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles. La réponse nous renseigne sur les besoins, intérêts et possibilités sexospécifiques.

Annexes

Annexe : Formulaire d'évaluation de la formation

1. Quelle est votre expérience d'ensemble de la formation?

MÉDIOCRE

BONNE

EXCELLENTE

2. À quel point avez-vous appris à :

Citer les principales composantes du cadre politique international de la Résolution 1325 et de ses résolutions de suivi concernant les femmes, la paix et la sécurité.

PAS DU TOUT

ASSEZ BIEN

TRÈS BIEN

Donner des exemples qui montrent pourquoi le genre est une perspective importante dans l'établissement de la paix.

PAS DU TOUT

ASSEZ BIEN

TRÈS BIEN

Appliquer une perspective genre par une simple Analyse genre.

PAS DU TOUT

ASSEZ BIEN

TRÈS BIEN

3. Dites-nous, s'il vous plaît, ce que vous avez trouvé le plus utile dans cette formation et pourquoi.

4. Donnez-nous, s'il vous plaît, vos commentaires sur la méthodologie de la formation.

5. Avez-vous des commentaires au sujet des installations de la formation et des autres arrangements logistiques ?

6. Autres commentaires et/ou suggestions

Annexe : Expressions clés en matière de genre

Égalité de genre fait référence à des possibilités et des résultats équivalents pour les femmes et les hommes. Cela implique de faire cesser la discrimination et les inégalités structurelles dans l'accès aux ressources, aux possibilités et aux services. La promotion de l'égalité de genre signifie de prendre en compte que les hommes et les femmes, les garçons et les filles ont des besoins et des rôles différents.

Justice genrée fait référence à un traitement juste des femmes et des hommes, des garçons et des filles, selon leurs besoins respectifs. Au bout du compte, la justice genrée mène à la réalisation de l'égalité de genre.

Politiques genrées (soucieuses de l'égalité de genre) fait référence à des politiques de promotion efficace de l'égalité de genre en traitant équitablement les hommes et les femmes en fonction de leurs rôles et besoins spécifiques

L'intégration du genre/l'intégration d'une perspective de genre est le processus d'intégration des intérêts, des préoccupations et des expériences des hommes et des femmes, des garçons et des filles à chaque stade du cycle de décision, de programme ou de projet, depuis la planification et jusqu'à la mise en œuvre et l'évaluation. L'intégration du genre a pour but d'éliminer l'inégalité de genre.

L'Analyse genre est un outil ou une méthode utilisés pour évaluer et comprendre les différences dans la vie des femmes et des hommes, des garçons et des filles, ainsi que les relations entre eux et parmi eux, y compris : leur accès aux ressources et possibilités, leurs activités, et les éventuelles discriminations auxquelles ils sont confrontés.

Rôles de genre. Les responsabilités traditionnellement attribuées aux femmes et aux hommes (aux garçons et aux filles). Les rôles de genre se sont formés suite à une multiplicité de facteurs sociaux, économiques, politiques, culturels et autres. Ces rôles peuvent changer avec le temps et d'un groupe d'hommes et de femmes à un autre.

L'équilibre hommes-femmes ou la parité de sexes est d'avoir un nombre égal de femmes et d'hommes dans tous les domaines professionnels (à tous les niveaux, y compris les postes d'encadrement).

Les violences basées sur le genre est une expression parapluie qui fait référence à tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne et lorsque cet acte a pour fondement le sexe ou l'identité sexuelle de la victime.

Les politiques d'aveuglement à la dimension de genre sont les politiques insensibles aux différents rôles, responsabilités et aptitudes des hommes et des femmes qui sont déterminés par les sociétés.

Les politiques indépendantes du genre ne sont pas spécifiquement ciblées sur les hommes ou les femmes et sont supposées affecter également les deux sexes.

Les politiques sexospécifiques reconnaissent les différences de genre et ciblent soit les hommes, soit les femmes, dans le cadre de leurs rôles et responsabilités existants.

Les politiques de redistribution genrée ont pour but de changer la distribution du pouvoir et des ressources dans l'intérêt de l'égalité de genre.

Choix d'ouvrages de référence

Voici une liste non exhaustive de documents auxquels vous pouvez renvoyer les participants.

1. Approche globale de la mise en œuvre par l'UE des Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (doc. 15671/08), 1er décembre 2008
2. Mise en œuvre de la Résolution 1325 renforcée par la Résolution 1820 dans le cadre de la Politique européenne de sécurité et de défense (PESD), 3 décembre 2008, doc 15782/3/08 REV3
3. 17 Indicateurs pour l'Approche globale de la mise en œuvre par l'UE des Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (document 11948/10), July 26 2010
4. Rapport sur les indicateurs de l'UE pour l'Approche globale de la mise en œuvre par l'UE des Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (9990/11)
5. Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité
<http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325%282000%29-F.pdf>
6. Résolution 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité
http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?Symbol=S/RES/1820%282008%29
7. Résolution 1888 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité
http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?Symbol=S/RES/1888%282009%29
8. Résolution 1889 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité
http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?Symbol=S/RES/1889%282009%29

9. Résolution 1960 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité
http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?Symbol=S/RES/1960%282010%29
10. Résolution 2106 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité
[http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?Symbol=S/RES/2106\(2013\)&referer=/english/&Lang=F](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?Symbol=S/RES/2106(2013)&referer=/english/&Lang=F)
11. Résolution 2122 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité
[http://undocs.org/fr/S/RES/2122\(2013\)](http://undocs.org/fr/S/RES/2122(2013))
12. Résolution 2242 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?Symbol=S/RES/2242%282015%29&referer=/english/&Lang=F
13. Rapport du Secrétaire général de l'ONU sur les violences sexuelles liées aux conflits, 03/13/2014
14. Rapport du Secrétaire général de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité : 26 indicateurs pour la mise en œuvre de la Résolution 1325, 6 avril 2010
15. Compilation de documents : L'intégration des droits de l'homme et du genre dans la politique européenne de la sécurité et de la défense, Bruxelles, 2008
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/hr/news144.pdf
16. Gizelis, Theodora-Ismene & Olsson, Louise (eds.) Genre, paix et sécurité : mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, Routledge, Oxford, 2015
<https://www.routledge.com/products/9781138800021>
17. Prévenir les Conflits, Transformer la Justice, Obtenir la Paix– Étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, ONU Femmes, 2015
http://wps.unles femmes.org/pdf/fr/globalstudy_FR_Web.pdf
18. Olsson, Louise et al. Gender, La paix et la sécurité dans les missions de terrain de l'UE, FolkeBernadotte Academy, Stockholm, 2014
<https://fba.se/sa-arbetar-vi/forskning/publikationer/Gender-Peace-et-Security-in-the-European-Unions-Field-Missions/>

