

Note explicative de la fiche d'indicateurs

Version du 20 juin 2023

Deux modèles de documents seront nécessaires pour compléter la fiche d'indicateurs, à savoir la légende des indicateurs de la méthodologie MOWIP (modèle 9) et les thèmes de la fiche d'indicateurs 1-10 (modèle 8), tous deux disponibles dans la boîte à outils MOWIP via la page www.dcaf.ch/mowip.

- *Présentez la légende des indicateurs. De quoi s'agit-il ?*

La légende des indicateurs est un document Word qui aide les chercheur·euse·s à remplir la fiche d'indicateurs en listant les sources de données spécifiques pour chaque indicateur. La légende des indicateurs est le document auquel faire référence lorsque vous recherchez les numéros de question spécifiques de la FII et la question correspondant à chaque indicateur de la fiche d'indicateurs.

- *Présentez la fiche d'indicateurs. De quoi s'agit-il ?*

La fiche d'indicateurs est un fichier Excel qui contient un onglet consacré pour chacun des thèmes, ainsi qu'un onglet récapitulatif. Il s'agit de l'outil à utiliser pour calculer chacun des quatre types de notes et évaluer quels thèmes représentent des obstacles, pour les classer selon un niveau de priorité élevée, moyenne ou faible. Les quatre niveaux d'obstacles sont les suivants :

NOTE DE L'ÉCART DE MISE EN ŒUVRE : indique le degré d'écart entre les politiques, les pratiques ou les programmes et les expériences du personnel relatives à ces politiques, à ces pratiques ou à ces programmes

NOTE DE L'OBSTACLE : indique dans quelle mesure le thème représente un obstacle pour les hommes et les femmes

NOTE DE L'OBSTACLE INSTITUTIONNEL POUR LES FEMMES : indique dans quelle mesure le thème affecte ou affecte de façon disproportionnée les femmes

NOTE DE L'ÉCART D'EXPÉRIENCE DES FEMMES : indique dans quelle mesure ce thème est considéré comme un obstacle de façon plus courante ou de façon plus importante par les femmes que par les hommes.

- *Quand remplir la fiche d'indicateurs ?*

Afin de remplir la fiche d'indicateurs, vous aurez besoin des données issues de la Fiche d'information institutionnelle et des résultats de l'enquête. Vous pouvez commencer à remplir la fiche d'indicateurs une fois que vous avez des données provenant d'une source ou d'une autre, mais vous aurez besoin des deux pour calculer les notes de chaque thème de façon adéquate. La légende des indicateurs MOWIP fournit des informations pour savoir où trouver les données propres à chaque indicateur (voir image 1).

- *Comment remplir la fiche d'indicateurs ?*

Cette note explicative est tirée de la méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) du DCAF. Plus d'informations :

www.dcaf.ch/mowip Contact : elsie@dcaf.ch

Étape 1 : Identifier où trouver les données

Rapportez-vous à la légende des indicateurs pour identifier l'endroit où collecter les données. La colonne « Source des données » indique quelle source de données fournit la réponse de cet indicateur. Dans l'exemple de l'indicateur 1.1, à la fois la fiche d'information institutionnelle et l'enquête sont utilisées pour fournir une réponse.

Selon la légende des indicateurs, la question 1 de la FII fournira des informations relatives à cet indicateur, et la question « veuillez sélectionner toutes les manières qui vous ont permis de vous déployer dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU » est celle à laquelle vous référer dans l'enquête.

Image 1

Issue Area 1: Eligible Pool

Indicador	Data Source	FFF Police	FFF Armed Forces	Survey Questions
Does the country deploy units and individuals?	Both	1.1	1.1	Select all the ways you have been able to deploy to a UN peace operation: a. I was selected by superiors without applying (to be military observer/UNPOL) b. I applied voluntarily (to be military observer/UNPOL) c. I was part of an existing battalion/formed police unit deployed to a UN peace operation d. I joined a battalion/formed police unit that I was not previously part of to deploy to a UN peace operation e. I joined a new battalion/formed police unit that was created to deploy to a UN peace operation f. I was nominated by government officials (Secondment) g. I served as an independent consultant/Secondment h. Not applicable i. Other

Les colonnes E et F de la fiche d'indicateurs indiquent également les sources des données à utiliser afin de remplir l'indicateur (image 2). Si une case est coloriée en noir, cela signifie que cet outil ne possède pas de question correspondant à cet indicateur en particulier.

Image 2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	Issue Area 1: Eligible Pool											
2	Weights	Indicator Number	Indicator	Data Source	Survey	FFF	Implementation Gap Score	Barrier Score	Application to Women	Institutional Barrier to Women Score	Women's Gap in Experience Score	Guidance
3	1	1.1	Does the country deploy units (battalions, formed police units) and individuals (experts, observers, UNPOL)?	Both					No			See also Template 9: MOWIP Indicator Key: dcaf.ch/mowip
4	3	1.2	Is the total percentage of women in the institution 20% or higher for the military/police/gendarmerie?	FFF					Yes			Score 1 if the answer is yes to both forms of deployment. If it's only yes to one (i.e. the country deploys units but no individuals, or the country deploys individuals but no units), then score 0.
5	1	1.3	Did 50% or more of recruits find out about joining the military/police/gendarmerie through public means?	Survey					Dis*			
6	3	1.4	Are more than 35% of women in the institution/sample median rank or higher? (Median rank to be determined by the country team. Country team can adjust threshold if they specified based on rank (if oversampled women of high rank, then threshold should be 50%))	Both					Yes			
7	2	1.5	The average number of years in the military/police are the statistically the same for men and women	Survey					Yes			
8	1	1.6	Are women allowed in combat/operational units (special forces, SWAT teams etc)?	Both					Yes			
9	2	1.7	Are 10% or more of operational units (special forces, SWAT teams etc) composed of women? (Country team decides what counts as operational)	FFF					Yes			
10	2	1.8	Are battalions/formed police units composed of 20% of more women? (Leave blank if do not have a formed police unit)	FFF					Yes			
11	3	1.9	Do women make up 20% or more of managerial/leadership positions? Have at least 20% or more of women in the sample served in a leadership position?	FFF					Yes			

Cette note explicative est tirée de la méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) du DCAF. Plus d'informations : www.dcaf.ch/mowip Contact : elsie@dcaf.ch

Étape 2 : Rapporter les données dans la fiche d'indicateurs

Pour compléter la fiche d'indicateurs, vous remplirez les colonnes E (enquête) et F (FII), en fonction de la source de la réponse. Les réponses basées sur les données de l'enquête seront inscrites dans la colonne E et les réponses issues de la FII seront inscrites dans la colonne F.

À mesure que vous remplirez les colonnes E et F, les colonnes G (note de l'obstacle) et I (note de l'obstacle institutionnel pour les femmes) commenceront à se remplir automatiquement en fonction des réponses saisies (image 3). Si les réponses issues de l'enquête et celles issues de la FII sont différentes, la colonne D (note de l'écart de mise en œuvre) se remplira également, indiquant un écart de mise en œuvre.

Image 3

	A	B	C	E	F	G	H	I	J	K	L
1		Issue Area 1: Eligible Pool									
2	Weights	Indicator Number	Indicator	Survey	FFF	Implementation Gap Score	Barrier Score	Application to Women	Institutional Barrier to Women Score	Women's Gap in Experience Score	Guidance
3	1	1.1	Does the country deploy units (battalions, formed police units) and individuals (experts, observers, UNPOL)?	0	1	1	0	No	0		See also Template 9: MOWIP Indicator Key: dcaf.ch/mowip
4	3	1.2	Is the total percentage of women in the institution 20% or higher for the military/police/gendarmerie?		0		0	Yes	0		Score 1 if the answer is yes to both forms of deployment. If it's only yes to one (i.e. the country deploys units but no individuals, or the country deploys individuals but no units), then score 0.
5	1	1.3	Did 50% or more of recruits find out about joining the military/police/gendarmerie through public means?	1			1	Dis*	1		
6	3	1.4	Are more than 15% of women in the institution/sample median rank or higher? (Median rank to be determined by the country team. Country team can adjust threshold if they stratified based on rank (if oversampled women of high rank, then threshold should be 50%))	1			1	Yes	1		
7	2	1.5	The average number of years in the military/police are the statistically the same for men and women	1			1	Yes	1		
8	1	1.6	Are women allowed in combat/operational units (special forces, SWAT teams etc)?	0	1	1	0	Yes	0		

Si vous ne disposez pas des données pertinentes pour remplir une case (c'est-à-dire une question de l'enquête qui aurait été supprimée ou des données sur une question de la FII en particulier qui seraient indisponibles), la case doit rester vierge. Veuillez vous assurer de ne pas supprimer la case et de ne pas modifier la formule, au risque que les notes ne soient pas générées correctement.

Le calcul de la note de l'écart de mise en œuvre, de la note de l'obstacle et de la note de l'obstacle institutionnel pour les femmes est réalisé automatiquement par la feuille excel. Les informations suivantes fournissent davantage de détails sur la façon dont ces notes sont calculées et sur la manière de les interpréter :

NOTE DE L'ÉCART DE MISE EN ŒUVRE : Cette colonne indique s'il existe un écart entre l'enquête et la FII (case 4.7). La couleur grise signifie que l'indicateur est mesuré à la fois par la FII et l'enquête, et qu'une note d'écart de mise en œuvre doit par conséquent être attribuée à cet indicateur. L'enquête représente la perception des individus au sein de l'institution, tandis que la FII représente les politiques ou les réponses institutionnelles ou procédurales. Ainsi, une différence entre les réponses indique qu'il existe potentiellement un écart entre les perceptions et les politiques institutionnelles, les programmes et les pratiques mis-e-s en place. Ici, si les colonnes « FII » et « enquête » indiquent toutes les deux '0' ou '1', l'équipe d'évaluation inscrit '0', ce qui veut dire qu'il n'y a aucun écart. En revanche, si les numéros des colonnes « FII » et « enquête » sont différents, l'équipe d'évaluation inscrit '1' pour signifier qu'il y a bien un écart. En d'autres termes, si un '0' est inscrit dans la colonne FII et qu'un '1' est inscrit dans la colonne de l'enquête, et vice versa, l'équipe d'évaluation doit inscrire '1' dans la colonne de la note de l'écart de mise en œuvre. Si une seule des deux colonnes a été remplie en raison d'un manque de données, cette colonne restera vide.

Cette note explicative est tirée de la méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) du DCAF. Plus d'informations :

www.dcaf.ch/mowip Contact : elsie@dcaf.ch

Plus le nombre est grand, plus il existe un écart entre les perceptions et les politiques institutionnelles. Il s'avère utile de parler de ces écarts lors du processus de validation. Nous calculons l'inverse de ce chiffre ou $1 - [\text{la note de l'écart de mise en œuvre}]$ afin d'être en mesure de le comparer à la note totale et à la note de l'obstacle institutionnel pour les femmes.

NOTE DE L'OBSTACLE : Cette colonne correspond à la note relative à l'obstacle (case 4.8). Si l'une des deux colonnes « FII » et « enquête », ou les deux, indique(nt) 'o', l'équipe d'évaluation doit inscrire 'o' dans la colonne « note de l'obstacle ». Cela impose un fardeau plus lourd au pays car le seuil pour un '1' est élevé (si les deux types de données sont disponibles, ils doivent tous les deux indiquer '1' pour que la note de l'obstacle soit '1', mais si une seule source de données est disponible (l'enquête ou la FII), la note de l'obstacle sera identique à celle de la source de données).

Plus le nombre est grand, moins il est probable que ce thème soit un obstacle à la participation des hommes et des femmes (pour le groupe dans sa globalité, c'est-à-dire incluant à la fois les hommes et les femmes).

NOTE DE L'OBSTACLE INSTITUTIONNEL POUR LES FEMMES : Cette colonne correspond aux indicateurs qui s'appliquent uniquement aux femmes ou de manière disproportionnée aux femmes. Pour les indicateurs dont la réponse était « Oui » ou « De façon disproportionnée » ('Dis') dans la colonne « application à l'égard des femmes », l'équipe d'évaluation indiquera '1' ou 'o' dans la colonne « note de l'obstacle institutionnel pour les femmes », de façon identique à la colonne « note de l'écart ».

Cette note est l'une des deux notes qui détermine si le thème représente un obstacle spécifique aux femmes ou un obstacle disproportionné pour les femmes. Cette note est obtenue en divisant le nombre total de '1' par le nombre total d'indicateurs pour ce thème qui s'appliquent seulement aux femmes ou de manière disproportionnée à celles-ci. Plus le nombre est grand, moins le thème est susceptible d'être un obstacle pour les femmes. Veuillez noter que cette note peut être différente de la note « totale », qui tient compte à la fois des femmes et des hommes en tant que groupe.

La colonne K, correspondant à la note de l'écart d'expérience des femmes, est la dernière colonne que le-la chercheur-euse doit calculer. Cette colonne indique s'il y avait des différences considérables, statistiquement, entre les réponses des hommes et les réponses des femmes pour cet indicateur. Cette colonne s'applique uniquement aux indicateurs pouvant être renseignés grâce à l'enquête. Si les réponses des hommes pour l'indicateur étaient statistiquement sensiblement différentes de celles des femmes, l'équipe d'évaluation inscrit '1'. Si les hommes et les femmes étaient susceptibles de répondre de la même façon à l'enquête, l'équipe d'évaluation inscrit 'o'. Seules les cases en bleu clair seront remplies, étant donné qu'il s'agit d'indicateurs pour lesquels la source était l'enquête.

Cette note est la seconde des deux notes qui détermine si le thème représente un obstacle spécifique pour les femmes ou un obstacle disproportionné pour les femmes. Le nombre total de '1' doit être divisé par le nombre total d'indicateurs dont la source était l'enquête. Plus la proportion est grande, plus il existe une différence entre l'expérience des hommes et celles des femmes. Nous calculons l'inverse de cela ou $1 - [\text{la note de l'écart d'expérience}]$ afin d'être en mesure de la comparer aux autres notes. Cette note est obtenue grâce aux données de l'enquête uniquement, ce qui signifie qu'elle capture la véritable expérience des femmes. Cette note peut

Cette note explicative est tirée de la méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) du DCAF. Plus d'informations :

www.dcaf.ch/mowip Contact : elsie@dcaf.ch

parfois différer de la note de l'obstacle institutionnel pour les femmes, car il peut exister des obstacles institutionnels pour les femmes, mais toutes les femmes ne vivent pas ces obstacles institutionnels de la même façon.

Étape 3 – Classer les thèmes selon un degré de priorité faible, moyen et élevé

En plus des colonnes G et I, la page récapitulative de la fiche d'indicateurs commencera également à se remplir (voir image 4). La note sera également automatiquement surlignée en vert, en orange ou en rouge selon si ce thème représente ou non un obstacle (rouge), une opportunité (vert) ou un entre-deux (orange). La gradation des couleurs fournit davantage de contexte sur l'impact de cet obstacle, selon la note de l'indicateur. Vous serez ensuite en mesure de poursuivre avec le classement de chaque thème (élevé, moyen et faible). Pour plus de détails sur la manière de classer chaque thème, veuillez vous reporter à la section 4.3, « classification des thèmes », de la méthodologie MOWIP.

Image 4

	AVERAGE									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Implementation Gap Score (Inverse)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Barrier Score	0.64705882	0.42857143	0.33333333	0.45454545	0.7	0.6	0.4375	0.61904762	0.66666667	0.45454545
Institutional Barrier to Women Score	0.57142857	0.58823529	0.28571429	0.4375	0.69230769	0.6	0.75	0.61904762	0.66666667	1
Experience Gap Score (Inverse)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Weighted Average	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Rank	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

Important - this table is not intended to be copied into the MOWIP report in its current form.
Please see section 4.3 of the MOWIP methodology for details on issue area classification. The colours shown in this table are for guidance purposes only. When it comes to final issue area classification, for each score, the issue areas with two lowest scores should be marked as 'high' (red) and the two with the highest scores as 'low' (green). All other scores are marked as 'medium' (yellow). The next step is to look at the scores marked in yellow on each line – for any that are closer to the proportions marked in green or red than they are to the proportions marked in other yellow boxes for a given line, then they should be remarked accordingly, as green or red.

Score weightings <i>Can be adjusted to update table above</i>	
Score	Factor
Implementation Gap Score (Inverse)	1
Barrier Score	4
Institutional Barrier to Women Score	2
Experience Gap Score (Inverse)	3

Pour certains indicateurs, il se peut qu'il n'y ait aucune donnée disponible. Veuillez laisser ces cases vides, et ne pas supprimer la ligne, sinon les notes ne seront pas générées correctement (voir image 3 pour un exemple).

Note sur la pondération :

La version la plus récente de la fiche d'indicateurs comprend une pondération automatique des indicateurs relevant d'un thème particulier. Les indicateurs surlignés en jaune sont pondérés deux fois plus que les indicateurs en gris, et les indicateurs en rouge sont pondérés trois fois plus que les indicateurs en gris (images 2 et 3). Cette pondération est calculée automatiquement, et sera reflétée dans chacune des notes du thème, ainsi que dans l'onglet récapitulatif. L'ajout de la pondération avait pour objectif de représenter l'importance relative de chaque indicateur dans l'expérience globale du travail du secteur de la sécurité et du déploiement pour le maintien de la paix. Par exemple, le fait de ne pas avoir accès à des toilettes adaptées et sûres aura un impact plus important sur le confort quotidien et la santé des casques bleu-e-s que le fait de ne pas avoir accès à des équipes sportives mixtes. La pondération permet de compenser ces différences.

Cette note explicative est tirée de la méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) du DCAF. Plus d'informations :

www.dcaf.ch/mowip Contact : elsie@dcaf.ch