## Modèle 10 - Rapport d'évaluation MOWIP

Version du 22 avril 2021

*Veuillez consulter la section 5 de la méthodologie MOWIP pour plus d'informations sur le rapport d'évaluation MOWIP.*

Nom de l'institution de sécurité

Rapport MOWIP ANNÉE

**Résultats de l'évaluation Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP)**



# Avis de non-responsabilité

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles des auteur·trice·s nom des auteur·trice·s sur la base des meilleures informations disponibles dont ils·elles disposent. Elles ne reflètent pas nécessairement les opinions des donateur·trice·s, de l'équipe d'évaluation ou de l'institution de sécurité. L'institution de sécurité est fortement encouragée à suggérer des corrections ou des clarifications lors de l'atelier de validation.

# Remerciements

Avant tout, nous souhaitons remercier l'institution de sécurité pour son soutien tout au long de cette évaluation. Leur engagement et leur volonté de permettre des réflexions franches sur les forces et les faiblesses des pratiques institutionnelles actuelles témoignent de la manière dont ils·elles visent l'excellence par l'amélioration continue, y compris dans le domaine de l'égalité des genres.

En second lieu, nous tenons à exprimer notre reconnaissance pour la collaboration de tous les collaborateur·trice·s.

Nous apprécions également beaucoup le soutien des entités et des individus concernés par l'institution de sécurité et des autres parties prenantes.

Ce rapport a été compilé par les auteur·trice·s et les rédacteur·trice·s du rapport. Cette recherche a été financée par le(s) donateur·trice(s).

Contenu

[Avis de non-responsabilité 0](#_Toc52802439)

[Remerciements 1](#_Toc52802440)

[1) Résumé exécutif 4](#_Toc52802441)

[Les meilleures bonnes pratiques qui peuvent être partagées et reproduites ailleurs 4](#_Toc52802442)

[Principaux obstacles à la participation significative des femmes aux déploiements de l'ONU 4](#_Toc52802443)

[Principales recommandations pour surmonter les obstacles 4](#_Toc52802444)

[2) Introduction 4](#_Toc52802445)

[a) Justification 4](#_Toc52802446)

[b) Institution de sécurité : Profil et caractéristiques nationales 5](#_Toc52802447)

[c) Contribution du pays aux opérations de paix 5](#_Toc52802448)

[3) Méthodologie 6](#_Toc52802449)

[a) Aperçu de la méthodologie d'évaluation du MOWIP 6](#_Toc52802450)

[b) L'institution nationale de recherche 7](#_Toc52802451)

[c) Mise en œuvre du MOWIP dans l'institution de sécurité 7](#_Toc52802452)

[4) Les dix domaines qui déterminent la participation des femmes aux opérations de paix au sein de l'institution de sécurité. 7](#_Toc52802453)

[Domaine d'action 1 : Réserve de recrutement 8](#_Toc52802454)

[i. Bonnes pratiques 8](#_Toc52802455)

[ii. Principaux obstacles 9](#_Toc52802456)

[Domaine d'intérêt 2 : Critères de déploiement 9](#_Toc52802457)

[i. Bonnes pratiques 9](#_Toc52802458)

[ii. Principaux obstacles 9](#_Toc52802459)

[Domaine d'intérêt 3 : Sélection des déploiements 9](#_Toc52802460)

[i. Bonnes pratiques 9](#_Toc52802461)

[ii. Principaux obstacles 9](#_Toc52802462)

[Domaine thématique 4 : Contraintes des ménages 9](#_Toc52802463)

[i. Bonnes pratiques 9](#_Toc52802464)

[ii. Principaux obstacles 10](#_Toc52802465)

[Bari 10](#_Toc52802466)

[i. Bonnes pratiques 10](#_Toc52802467)

[ii. Principaux obstacles 10](#_Toc52802468)

[Domaine thématique 6 : Expériences des opérations de paix 10](#_Toc52802469)

[i. Bonnes pratiques 10](#_Toc52802470)

[ii. Principaux obstacles 10](#_Toc52802471)

[Domaine d'action 7 : Valeur de la carrière 10](#_Toc52802472)

[i. Bonnes pratiques 11](#_Toc52802473)

[ii. Principaux obstacles 11](#_Toc52802474)

[Domaine d'action 8 : Leadership du haut vers le bas 11](#_Toc52802475)

[i. Bonnes pratiques 11](#_Toc52802476)

[ii. Principaux obstacles 11](#_Toc52802477)

[Domaine d'action 9 : Rôles des hommes et des femmes 11](#_Toc52802478)

[i. Bonnes pratiques 11](#_Toc52802479)

[ii. Principaux obstacles 11](#_Toc52802480)

[Domaine thématique 10 : Exclusion sociale 11](#_Toc52802481)

[i. Bonnes pratiques 12](#_Toc52802482)

[ii. Principaux obstacles 12](#_Toc52802483)

[5) Écarts entre les perceptions du personnel et des principaux décideurs 12](#_Toc52802484)

[6) Contextualisation des résultats 12](#_Toc52802485)

[7) Conclusions : recommandations pour tirer parti des opportunités et surmonter les obstacles 12](#_Toc52802486)

[a) Résumé 12](#_Toc52802487)

[b) Meilleures pratiques à partager 12](#_Toc52802488)

[c) Principales recommandations pour surmonter les obstacles : 12](#_Toc52802489)

[d) Sujets à approfondir 12](#_Toc52802490)

**Liste d'abréviations et d'acronymes**

**UA** Union africaine

**DCAF** DCAF - Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève

**DPO** Département des opérations de paix de l'ONU

**FII** Fiche d’information institutionnelle (voir section 3 sur la méthodologie)

**MOWIP** Méthodologie pour mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix

**EAS** Exploitation et abus sexuels

**VBG** Violences sexuelles et basées sur le genre

**PFCPP** Pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police

**ONU** Organisation des Nations unies

**RCSNU** Résolution du Conseil de sécurité des Nations unies

**FPS** Femmes, paix et sécurité

# Résumé exécutif

L'évaluation "Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix" (MOWIP) pour nom de l’institution de sécurité examine la capacité de nom de l'institution à déployer des femmes dans les opérations de paix de l'Organisation des Nations unies (ONU), et à assurer leur participation significative à ces opérations, à travers dix thématiques. Elle utilise trois outils de collecte de données, une fiche d’information institutionnelle (FII), des entretiens avec des décisionnaires clés et une enquête. L'équipe d'évaluation a entrepris la collecte de données pour ce projet à partir de dates.

## Meilleures bonnes pratiques qui peuvent être partagées et reproduites ailleurs

* *Bonne pratique n°1*
* *Bonne pratique n°2*
* *Bonne pratique n°3*

## Principaux obstacles à la participation significative des femmes aux déploiements de l'ONU

* *Obstacle n°1*
* *Obstacle n°2*
* *Obstacle n°3*

## Principales recommandations pour surmonter les obstacles

* *Recommandation n°1*
* *Recommandation n°2*
* *Recommandation n°3*

# Introduction

## Justification

* *Pourquoi avoir choisi ce pays et cette(ces) institution(s) ? Quelles sont les caractéristiques et les idiosyncrasies du pays et des institutions qui les rendent intéressants/pertinents ?*
* *La conception de cette évaluation constitue une étape vers l'amélioration de la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU (et au sein de l'institution elle-même.) Si vous le souhaitez, le modèle de participation "BAPRI" du DCAF peut être utilisé :*
	+ S'assurer que les **besoins** des femmes en uniforme qui souhaitent être déployées, et qui le sont actuellement, sont satisfaits.
	+ S'assurer que les femmes en uniforme bénéficient d'une égalité d'**accès** *de jure* (loi/politique) et de *facto* (pratiques socioculturelles institutionnelles) aux droits, avantages et ressources alloués au processus de pré-déploiement, aux possibilités de déploiement et aux transitions post-déploiement.
	+ Faire en sorte que les femmes en uniforme puissent **participer** équitablement à la prise de décision, à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation de toutes les activités liées aux opérations de paix en veillant à ce que des femmes qualifiées soient affectées à tous les rôles dans les opérations de paix.
	+ Allouer des **ressources** au niveau national et organisationnel pour créer des environnements de travail équitables pour les femmes en uniforme.
	+ Faire en sorte que les femmes en uniforme aient un **impact** mesurable sur la façon dont les opérations de paix sont menées.

## Institution de sécurité : Profil et caractéristiques nationales

* *Brève description des caractéristiques de l'institution de sécurité évaluée :*
	+ *Contexte et réformes récentes (par exemple, nouvelles priorités post-conflit ou post-dictature, processus de RSS en cours, etc.)*
	+ *Structure (par exemple, centralisée ou décentralisée, postes de police exclusivement féminins, bataillons exclusivement féminins, etc.)*
	+ *De quelle autorité relève-t-elle ?*
	+ *Fonctionnement*
	+ *Le rôle des femmes (statistiques sur les femmes dans la police/la gendarmerie/les forces armées et les femmes dans la direction de la police/de la gendarmerie/des forces armées)*
* *Politiques et pratiques nationales spécifiques liées au genre qui s'appliquent à l'institution de sécurité (par exemple, politique de genre, plan d'action national sur la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, plan d'action/politique de RSS, etc.)*
* *Politiques et pratiques spécifiques sur le rôle des femmes au sein de l'institution de sécurité (par exemple, politique en matière de genre, politique en matière de harcèlement sexuel, politique en matière de congé parental, politique de recrutement et de promotion favorisant le recrutement et la promotion des femmes, mentorat des femmes, ou toute autre politique ou pratique bien connue sur le rôle des femmes dans l'institution de sécurité)*

## Contribution du pays aux opérations de paix

* *Bref aperçu historique - principaux changements politiques qui ont abouti à la création de l'État dans sa forme actuelle et donc de l'institution de sécurité. (Décolonisation, transition démocratique, réformes majeures etc...)*
* *Tendances et attitudes générales concernant le déploiement ; stratégies et priorités et types d'opérations actuellement engagées*
* *Tendances spécifiques à l'institution évaluée, notamment en ce qui concerne le déploiement des femmes*
	+ *Stratégies et politiques (le cas échéant) concernant le déploiement des femmes*
	+ *Nombre et proportion de femmes*
	+ *Dans quels types d'opérations*
	+ *Dans quelles capacités et quels rôles*

# 3) Méthodologie

## a) Aperçu de la méthodologie d'évaluation MOWIP

La méthodologie MOWIP est un outil unique pour évaluer et améliorer la participation significative des femmes dans les opérations de paix. Elle fournit un cadre systématique et complet pour identifier à la fois les bonnes pratiques existantes d'une institution de sécurité et les améliorations possibles dans chacune des dix thématiques identifiées comme essentielles à la participation significative des femmes. De nombreux facteurs pertinents ne se limitent toutefois pas au contexte spécifique de la participation des femmes aux déploiements de l'ONU. Ils reflètent plutôt la manière dont les femmes et les hommes sont traités dans l'institution de sécurité de manière plus générale. Bien que la méthodologie MOWIP se concentre spécifiquement sur les opérations de paix de l'ONU, les bonnes pratiques et les améliorations possibles qu'elle identifie peuvent bénéficier à l'institution de sécurité dans un sens beaucoup plus large.

Les dix thématiques examinées ci-dessous comprennent tous les facteurs qui déterminent le nombre et la nature de la participation des femmes aux opérations de paix, du recrutement initial dans l'institution de sécurité au déploiement en mission. Ces facteurs peuvent être positifs (bonnes pratiques au niveau institutionnel qui contribuent à la participation significative des femmes) ou négatifs (obstacles à la participation significative des femmes au niveau institutionnel). Pour chaque domaine, la méthodologie MOWIP permet de déterminer si et dans quelle mesure elle constitue un obstacle ou une opportunité. Ses principaux objectifs sont les suivants :

* Fournir un ensemble complet de thématiques au sein d'une institution de sécurité donnée qui pourraient être améliorées pour accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU ;
* Identifier les bonnes pratiques au sein de l'institution de sécurité qui peuvent être exploitées, étendues et/ou diffusées à plus grande échelle ;
* Appliquer un ensemble d'outils et une liste complète d'indicateurs pour mesurer l'importance de chaque thématique pour accroître la participation significative des femmes dans l'institution de sécurité ;
* Déterminer l'impact différentiel de chaque thématique dans l'institution de sécurité.

La méthodologie MOWIP comprend trois composantes. La **fiche d’information institutionnelle** (FII) contient environ 200 questions destinées à recueillir des données qualitatives et quantitatives auprès de sources officielles sur le déploiement dans les opérations de paix de l'ONU dans le pays et l'institution évalués.

Une fois la première version de la FII achevée, les lacunes restantes ont été comblées par X **entretiens avec les principaux·ales décisionnaires** de l'institution et des ministères concernés.

La troisième composante de la méthodologie est une **enquête** d'une heure. L'échantillon de (pays) comprend X personnes au total, dont X% de femmes. En outre, X% de l'échantillon ont été déployé·e·s dans une mission. Sur le total des femmes de l'échantillon, X% ont été déployées.

* *Ajoutez des informations plus pertinentes sur l'échantillon si nécessaire*
* *Ajoutez des informations plus pertinentes sur la collecte et l'analyse des données, si nécessaire.*

Chaque thématique est classée en fonction d'un code couleur. Le rouge indique les thématiques qui constituent les obstacles les plus importants et le vert, les thématiques offrant des possibilités. Les thématiques sont présentées pour le recrutement et le déploiement en général ( ) et spécifiquement pour les femmes ( ). Les données de l'enquête sont comparées à celles de la FII afin de rechercher des incohérences entre les réformes et politiques institutionnelles et les expériences et perceptions réelles du personnel de l’institution. Les résultats de l'analyse seront présentés et examinés au cours du processus de validation avec l'institution de sécurité.

La méthodologie MOWIP produit donc des résultats solides et fondés sur des preuves, en s'appuyant sur les perspectives de l'institution, les connaissances acquises par l'équipe d'évaluation ainsi que sur des expert·e·s nationaux·ales et internationaux·ales ayant une formation universitaire en matière de genre et d'opérations de paix. Elle peut être utilisée pour fournir des recommandations transformatrices, fondées sur des preuves, qui ciblent efficacement les causes profondes qui empêchent les personnels en uniforme, en particulier les femmes, de se déployer dans des opérations de paix. L'utilisation d'une méthodologie commune à de nombreux PFCPP permet également d'identifier les obstacles universels qui doivent être abordés au niveau des Nations unies, et de mettre en évidence les bonnes pratiques qui peuvent être partagées et adaptées à d'autres contextes.

## L'institution nationale de recherche

* *Brève description de l'institution nationale de recherche - pourquoi l'institution nationale de recherche sélectionnée convient-elle bien à ce projet de recherche ?*
* *Brève description de l'équipe d'évaluation (y compris les enquêteur·trice·s)*

## Mise en œuvre de la méthodologie MOWIP dans l'institution de sécurité

* *Un paragraphe - aperçu de la manière dont la méthodologie MOWIP a été adaptée dans ce contexte :*
	+ *Une ligne ou deux sur la stratégie d'échantillonnage - quels facteurs ont été pris en compte ? (Est-ce que quelqu'un·e n'a pas été inclus·e dans l'échantillon pour une raison quelconque ? Les femmes ont-elles été suréchantillonnées ?)*
	+ *Une ou deux lignes sur la localisation de l'enquête - spécificités/formulations linguistiques, sensibilités culturelles, etc.*
	+ *Une ligne ou deux sur la mise en œuvre de la fiche d’information institutionnelle, des entretiens avec les principaux·ales décisionnaires et de l'enquête - des mesures ou des adaptations de la méthodologie ont-elles été prises pour faciliter la mise en œuvre et tenir compte des sensibilités locales ? (Bonnes pratiques et leçons apprises)*
* *Un paragraphe - aperçu du calendrier de mise en œuvre de chaque composante :*
	+ *Une ligne ou deux sur les endroits où l'équipe de recensement s'est rendue et sur les personnes qu'elle a interrogées.*
	+ *Une ligne ou deux sur les types de personnes qui ont été interviewées et où ces entretiens ont eu lieu. (par exemple, principalement dans la capitale ? Principalement des décisionnaires clés ? D'autres groupes de personnes ont-ils eu de bonnes informations ? Des entretiens dans les régions ?)*

# 4) Les dix thématiques qui déterminent la participation des femmes aux opérations de paix au sein de l'institution de sécurité.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Phase de pré-déploiement : y compris les facteurs qui affectent la génération de forces** | **Priorité**  | **Questions transversales** |
|  | 1 | **Population éligible**Y a-t-il suffisamment de femmes dans les institutions nationales ? | **Moyenne** | 9***Rôles basés sur le genre****Les attitudes préconçues à l'égard des femmes empêchent-elles leur capacité à se déployer ?***Haut** | 10***Exclusion sociale****Les femmes sont-elles traitées comme des membres égales de l'équipe ?***Haut** |
|  | 2 | **Critères de déploiement** Les critères correspondent-ils aux compétences nécessaires au sein de l’opération de paix ? | **Faible** |
|  | 3 | **Sélection pour le déploiement**Est-ce que tout le monde a une chance équitable d'être déployé·e ? | **Elevée** |
|  | 4 | **Les contraintes domestiques**Existe-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées ?  | **Moyenne** |
| **Phase de déploiement : y compris les difficultés rencontrées par les femmes pendant les opérations** |
|  | 5 | **L’infrastructure des opérations de paix**Les logements et les équipements sont-ils conçus pour répondre aux besoins des femmes ? | **Moyenne** |
|  | 6 | **Expériences dans les opérations de paix**Les expériences positives et négatives vécues lors des opérations affectent-elles les décisions de déploiement des femmes ? | **Moyenne** |
| **Phase de post-déploiement : y compris les facteurs qui affectent le redéploiement** |
| Business Growth | 7 | **Avancement professionnel**Les déploiements font-ils progresser les carrières des femmes ? | **Faible** |
| **Tous les stades** |  |
|  | 8 | **Leadership en cascade**Les dirigeant·e·s à tous les niveaux soutiennent-ils·elles le déploiement des femmes ? | **Moyenne** |  |

**Moyenne**

**Thématique 1** Population éligible

##

## Domaine d'intérêt 1 : bassin d'éligibilité

La thématique de la population éligible vise à déterminer s'il y a suffisamment de femmes dans l'institution de sécurité pour atteindre les objectifs de la stratégie de parité des sexes des Nations unies pour 2028 : ajouter des objectifs pour la police ou les forces armées.

### Bonnes pratiques

### Principaux obstacles

**Faible**

## Domaine d'intérêt 2 : Critères de déploiement

La thématique des critères de déploiement examine si les femmes peuvent satisfaire aux exigences de déploiement dans la même mesure que les hommes.

### Bonnes pratiques

### Principaux obstacles

**Elevée**

## Domaine d'intérêt 3 : Sélection des déploiements

Le domaine de la sélection des déploiements vise à déterminer si les femmes sont empêchées ou non de se déployer par manque d'informations, par manque de relations avec des décideurs influents et/ou parce que leurs supérieurs décident qu'il est trop dangereux pour elles de se déployer.

### Bonnes pratiques

### Principaux obstacles

**Moyenne**

## Domaine thématique 4 : Contraintes des ménages

La thématique des contraintes domestiques explore l'impact d'avoir de jeunes enfants, des parents âgés ou d'autres obligations familiales sur la capacité des femmes à se déployer dans des opérations de paix, par rapport aux hommes. Il évalue également s'il existe une pression sociale envers les femmes susceptibles d'être déployées.

### Bonnes pratiques

### Principaux obstacles

**Moyenne**

## Bari

Domaine d'action 5 : Infrastructure des opérations de paix

La thématique des infrastructures des opérations de paix évalue si le manque d'équipements et d'infrastructures adéquats empêche les femmes de se déployer dans les opérations de paix.

### Bonnes pratiques

### Principaux obstacles

**Moyenne**

## Domaine thématique 6 : Expériences des opérations de paix

La thématique des expériences des opérations de paix évalue l'impact des expériences (positives et négatives) pendant le déploiement, y compris les expériences de participation significative, sur la décision des femmes de se redéployer ou non, et d'encourager ou de décourager les autres à se déployer.

### Bonnes pratiques

### Principaux obstacles

**Faible**

## Domaine d'action 7 : Valeur de la carrière

La thématique de l’avancement professionnel mesure si les opérations de paix favorisent la carrière du personnel en uniforme. Ceci, à son tour, affecte la probabilité que les hommes et les femmes soient déployé·e·s et redéployé·e·s. Les femmes qui ont été déployées peuvent choisir de ne pas se redéployer si cela n'est pas avantageux pour leurs perspectives de carrière.

### Bonnes pratiques

### Principaux obstacles

**Moyen**

## Domaine d'action 8 : Leadership du haut vers le bas

La thématique du leadership en cascade explore l'impact de la volonté politique des personnes occupant des postes influents (ou de leur absence) sur le déploiement des femmes et leur participation significative aux opérations de paix.

### Bonnes pratiques

### Principaux obstacles

**Elevée**

## Domaine d'action 9 : Rôles des hommes et des femmes

La thématique transversale des rôles basés sur le genre vise à déterminer si la prévalence des stéréotypes de genre et des attitudes discriminatoires influence le nombre de femmes déployées et leur capacité à participer de manière significative aux opérations de paix. Nous évaluons cela en examinant dans quelle mesure les femmes et les hommes ont des rôles traditionnels et des opinions sur les rôles que les hommes et les femmes jouent dans la société. Nous évaluons également dans quelle mesure une norme de protection du genre existe dans l'institution. Cela signifie que nous évaluons si les hommes et les femmes continuent à penser que les femmes doivent être protégées du danger.

### Bonnes pratiques

### Principaux obstacles

Barrière 10 : sociale Barrière 10 : exclusion sociale

**Elevée**

## Domaine thématique 10 : Exclusion sociale

La thématique de l'exclusion sociale vise à déterminer si les mentalités d'un groupe ou d'un autre font que les femmes sont marginalisées, ostracisées, dénigrées, harcelées ou attaquées, ce qui les empêche de se déployer ou de participer utilement aux opérations de paix. L'étude explore également la manière dont se forme la cohésion des groupes masculins. Nous évaluons cela en examinant les niveaux de harcèlement et de violence dans les institutions et les sanctions à leur encontre, ainsi que les manières saines et malsaines de créer la cohésion.

### Bonnes pratiques

### Principaux obstacles

# 5) Écarts entre les perceptions du personnel et des décisionnaires

* *Mettre en évidence les écarts entre les perceptions du personnel et des décisionnaires clés issues de la FII et l'analyse des réponses aux enquêtes.*

# 6) Contextualiser les résultats

* *Cette partie doit être remplie en collaboration avec l'institution de sécurité pendant le processus de validation.*

# 7) Conclusions : recommandations pour exploiter les opportunités et surmonter les obstacles.

## Résumé

## Meilleures pratiques à partager

* *Meilleure pratique n°1*
* *Meilleure pratique n°2*
* *Meilleure pratique n°3*

## Principales recommandations pour surmonter les obstacles :

* *Recommandation principale n°1*
* *Recommandation principale n°2*
* *Recommandation principale n°3*

## Sujets à approfondir

* *Sujet d'approfondissement n°1*
* *Sujet d'approfondissement n°2*
* *Sujet d'approfondissement n°3*