

L'ÉGALITÉ DES GENRES ET LA RÉFORME DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

Intégration systématique du genre dans la prestation,
la gestion et le contrôle des services de sécurité

À PROPOS DE CE DOCUMENT D'INFORMATION SUR LA RSS

Ce document d'information examine les raisons pour lesquelles l'égalité des genres* est essentielle à la réforme du secteur de la sécurité (RSS). L'égalité des genres est une norme internationale qui établit le droit égal des femmes et des hommes aux opportunités et aux ressources, indépendamment de leur genre. La bonne gouvernance du secteur de la sécurité (GSS) n'est pas possible sans l'égalité des genres, et de ce fait, l'intégration systématique de l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité est un aspect essentiel de la RSS. Ce document explique l'importance de l'intégration systématique du genre dans toutes les activités liées à la réforme de la prestation, de la gestion et du contrôle des services de sécurité.

CE DOCUMENT D'INFORMATION RÉPOND AUX QUESTIONS SUIVANTES :

Qu'est-ce que l'égalité des genres et pourquoi est-elle essentielle à la RSS ?	2
Quelles sont les obligations internationales relatives à l'égalité des genres et à la RSS ?	3
Que signifie l'intégration systématique du genre dans le secteur de la sécurité ?	5
Comment les processus de RSS intègrent-ils systématiquement l'égalité des genres dans le contrôle du secteur de la sécurité ?	5
Comment les processus de RSS intègrent-ils systématiquement l'égalité des genres dans la gestion du secteur de la sécurité ?	6
Comment les processus de RSS intègrent-ils systématiquement l'égalité des genres dans la prestation des services de sécurité ?	7

À PROPOS DE CETTE SÉRIE

Les documents d'information sur la RSS fournissent une introduction concise à certaines questions liées à la bonne gouvernance du secteur de la sécurité (GSS) et à la réforme du secteur de la sécurité (RSS). Cette série résume les débats actuels, définit les termes clés et révèle les tensions centrales dans ces domaines en s'appuyant sur un large éventail d'expériences internationales. Les documents d'information sur la RSS ne cherchent pas à promouvoir des modèles, politiques ou propositions spécifiques en matière de gouvernance ou de réforme, mais proposent une liste de références additionnelles offrant aux personnes intéressées la possibilité d'approfondir leurs connaissances sur chaque sujet. Ils constituent des ressources utiles pour les acteurs de la gouvernance et de la réforme du secteur de la sécurité qui cherchent à comprendre et à appréhender de façon critique les approches actuelles en la matière.

DCAF, le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève se consacre à l'amélioration de la sécurité des États et de leurs citoyens dans un cadre de gouvernance démocratique, d'état de droit, de respect des droits de l'homme et d'égalité des genres. Depuis sa création en 2000, le DCAF contribue à rendre la paix et le développement plus durables en aidant les États partenaires et les acteurs internationaux qui soutiennent ces États à améliorer la gouvernance de leur secteur de la sécurité grâce à des réformes inclusives et participatives. Il crée des produits de connaissances innovants, encourage les normes et les bonnes pratiques, fournit des conseils juridiques et politiques et soutient le renforcement des capacités des acteurs étatiques et non étatiques du secteur de la sécurité.

Le DCAF tient à remercier

Veerle Triquet et Callum Watson pour le contenu, Cherry Ekins pour l'édition en anglais, Veerle Triquet et Caroline Pradier pour l'édition en français, Linda Machata pour la traduction en français, et Petra Gurtner pour la production et la conception de ce document.

Éditrice de la série

Fairlie Chappuis

© DCAF

Les documents d'information sont disponibles gratuitement à l'adresse www.dcaf.ch

Les utilisateurs peuvent copier et distribuer ce matériel à condition que le DCAF soit crédité. Non destiné à un usage commercial.

Publication à citer comme suit

DCAF – Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève. « L'égalité des genres et la bonne gouvernance du secteur de la sécurité », Série de documents d'information sur la RSS. Geneva: DCAF, 2015.

DCAF

Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève
Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
CH-1202 Geneva
Switzerland

+41 22 730 94 00
info@dcaf.ch
[@DCAF_Geneva](https://twitter.com/DCAF_Geneva)

www.dcaf.ch

QU'EST-CE QUE L'ÉGALITÉ DES GENRES ET POURQUOI EST-ELLE ESSENTIELLE À LA RSS ?

L'égalité des genres est une norme internationale qui établit l'égalité d'accès aux opportunités et aux ressources pour les femmes et les hommes, indépendamment de leur identité de genre ou de leur sexe de naissance. Attention à ne pas confondre le sexe et le genre (voir figure 1).

L'égalité des genres est essentielle à la RSS, car elle fait partie intégrante des principes de bonne gouvernance que la RSS vise à établir. L'égalité des genres est un principe démocratique et un droit humain, et donc une composante à part entière de chacun des principes de bonne GSS que la RSS cherche à établir dans le cadre du contrôle civil et démocratique et dans le respect de l'état de droit et des droits humains. Pour plus d'informations sur les raisons pour lesquelles la bonne gouvernance du secteur de la sécurité est impossible sans égalité entre les genres, veuillez voir le document d'information sur la RSS intitulé « L'égalité des genres et la bonne gouvernance du secteur de la sécurité ».

Par son intégration dans le processus de RSS, l'égalité des genres contribue à consolider la sécurité de l'État et la sécurité humaine. Cela est possible car elle permet de répondre d'un côté, aux différents besoins des femmes et des hommes quand ils sont victimes de l'insécurité, auteurs d'actes de violence, ou personnel du secteur de la sécurité ; et de l'autre, aux différents besoins des filles et de garçons quand ils sont victimes de l'insécurité ou auteurs d'actes de violence. Aussi, l'inégalité entre les genres est une cause profonde de la violence sexiste. Celle-ci menace à la fois la sécurité de l'État et la sécurité humaine, et ceci doit donc être pris en compte dans un processus de réforme.

L'égalité des genres est essentielle à la RSS parce qu'elle améliore l'efficacité du secteur de la sécurité. Promouvoir l'égalité des genres dans les institutions du secteur de la sécurité améliore l'efficacité interne et opérationnelle des prestataires étatiques et non étatiques de services de sécurité. En effet, cela permet une meilleure utilisation des ressources humaines et des services de sécurité plus adaptés aux besoins des bénéficiaires. Par exemple, pour parvenir à l'égalité entre les genres, le recrutement, le déploiement et l'avancement du personnel doivent être fondés sur le mérite, ce qui, en retour, favorise un environnement et une culture de travail professionnels et propices à la productivité. Promouvoir l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité aide les prestataires des services de sécurité à mieux comprendre et répondre aux différents besoins de la population, soit l'ensemble des femmes, des hommes, des filles et des garçons.

Tout processus de RSS qui n'intègre pas l'égalité des genres est voué à l'échec. Un secteur de la sécurité qui néglige la sécurité d'une certaine partie de la population n'est ni responsable ni efficace. L'expérience montre que lorsque la question de l'égalité des genres n'est pas prise en compte dans les processus de RSS, les institutions du secteur de la sécurité continueront de fonctionner comme elles l'ont toujours fait, c'est à dire en protégeant les intérêts de puissantes élites politiques dominées par les hommes, tout en négligeant les besoins en matière de sécurité des femmes, des filles et des minorités sexuelles.

L'égalité des genres fait partie intégrante de l'appropriation nationale et locale de la RSS. Les processus de RSS ne sont efficaces que lorsqu'ils sont dirigés par les autorités nationales et largement soutenus au niveau communautaire. Pour que l'appropriation soit légitime, il est nécessaire que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes chances d'influencer les décisions concernant la GSS ainsi

que leur mise en œuvre, notamment par le biais d'un contrôle public. Les processus participatifs peuvent être institutionnels (par exemple menés par des organismes diversifiés et représentatifs, élus ou dûment mandatés) ou consultatifs (par exemple grâce à des consultations avec des organisations de la société civile, notamment celles qui soutiennent des groupes de femmes, d'hommes et des minorités sexuelles marginalisées).

L'égalité des genres fait partie intégrante d'une approche globale et à long terme de la RSS. En excluant certains groupes de femmes, d'hommes, de filles et de garçons du contrôle, de la gestion et de la prestation de services de sécurité, on met ces derniers en situation de vulnérabilité tout en nuisant à la responsabilité et à l'efficacité recherchée, ce qui aura pour effet de compromettre la réforme sur le long terme.

L'égalité des genres doit donc être prise en considération tout au long du processus de RSS, en particulier pendant l'analyse préliminaire des besoins, la phase de conception et planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS INTERNATIONALES RELATIVES À L'ÉGALITÉ DES GENRES ET À LA RSS ?

Parce que l'égalité des genres est un droit humain protégé par le droit international, intégrer les objectifs de l'égalité des genres à la RSS peut être une obligation légale en vertu d'instruments internationaux tels que la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et la Déclaration universelle des droits de l'homme.

La **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)**, à laquelle 188 États dans le monde ont adhéré, contient plusieurs obligations juridiques liées à la RSS, notamment :

- l'adoption de mesures législatives et autres interdisant la discrimination à l'égard des femmes ;
- la participation des femmes à l'élaboration de la politique de l'État sur un pied d'égalité avec les hommes ;
- l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi ;

LA BONNE GOUVERNANCE DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ (GSS) ET LA RÉFORME DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ (RSS)

Par « **bonne GSS** », on entend l'application des principes de bonne gouvernance à la sécurité publique. Ces principes sont les suivants : responsabilité, transparence, état de droit, participation, réactivité, efficacité et efficience. La bonne GSS est donc un cadre normatif pour le bon fonctionnement du secteur de l'État chargé de la sécurité dans une démocratie.

Le **secteur de la sécurité** est composé de toutes les structures, institutions et personnes chargées de la prestation, de la gestion et du contrôle des services de sécurité au niveau national et local. Une bonne GSS signifie que le secteur de la sécurité est en mesure d'assurer la sécurité de l'État et la sécurité humaine de manière efficace et responsable, dans un cadre de contrôle civil et démocratique, et dans le respect de l'état de droit et des droits humains.

Établir une bonne gouvernance est l'objectif de la **réforme du secteur de la sécurité**. La RSS est un processus politique et technique visant à améliorer la sécurité de l'État et la sécurité humaine par une prestation, une gestion et un contrôle des services de sécurité plus efficaces et plus responsables, dans un cadre de contrôle civil et démocratique, et dans le respect de l'état de droit et des droits humains. Les programmes de RSS peuvent porter soit sur une partie bien délimitée du secteur, soit sur le système dans sa totalité et la façon dont il fonctionne, mais leur objectif restera toujours le même : améliorer l'efficacité et la responsabilité.

→ Pour en savoir plus sur ces définitions centrales, veuillez vous référer aux documents d'information sur la RSS intitulés « La gouvernance du secteur de la sécurité », « La réforme du secteur de la sécurité », et « Le secteur de la sécurité ».

- la mise en œuvre de mesures visant à s'assurer que les femmes puissent exercer comme les hommes leurs droits humains et leurs libertés fondamentales en vue d'atteindre le plein épanouissement et le progrès des femmes.

FIGURE 1 NE PAS CONFondre « SEXE » ET « GENRE »

Sexe

Le sexe est une notion biologique qui fait référence aux caractéristiques biologiques, physiologiques et anatomiques avec lesquelles nous naissons. Le sexe se réfère aux organes reproducteurs (par exemple, les testicules ou les ovaires), aux chromosomes sexuels (XY et XX), aux hormones sexuelles (telle la testostérone ou les œstrogènes) et aux caractères sexuels secondaires (comme la masse musculaire, la pilosité).

Le sexe est une caractéristique immuable et fixe en l'absence d'intervention médicale (chirurgie ou hormonothérapie).

Les termes « mâle », « femelle » et « intersexe » renvoient au **SEXE** d'un individu.

Genre

Le genre est le résultat d'un apprentissage. Selon le contexte socioculturel, on enseigne et on attribue aux filles et aux garçons des caractéristiques, rôles, activités et comportements sociaux différents, en fonction de leur sexe.

Les rôles de genre, ou rôles sexospécifiques, changent au fil du temps selon les pays et dans un même pays, à l'instar de la société et de la culture. Cela signifie qu'ils varient d'un contexte socioculturel à l'autre, et vont, au sein d'un même contexte socioculturel, changer et se développer parallèlement aux transformations vécues par cette société.

Les termes « masculin », « féminin » et « transgenre » renvoient au **GENRE** d'un individu.

La **Déclaration et le Programme d'action de Beijing** (1995), sans être juridiquement contraignants, définissent des mesures à prendre par les gouvernements, les organisations nationales et internationales et autres parties prenantes pour lutter contre la violence sexiste et réaliser l'égalité des genres dans toutes les sphères de la société, y compris le secteur de la sécurité. Leurs recommandations sont souvent incorporées dans les processus de RSS. Parmi les instruments régionaux renfermant des dispositions visant à protéger l'égalité des genres, on peut citer :

- le **Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes** (2003) de l'Union africaine ;
- la **Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme** de l'Organisation des États américains (Convention de Belém do Para) (1994) ;
- La **Décision n°14/05 sur les femmes dans la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit** de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (2005) ;
- la **Directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail** de l'Union Européenne (2006).

Dans le contexte des processus de RSS mandatés par l'ONU, les **résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité** définissent des normes minimales relatives à l'égalité des genres qui sont juridiquement contraignantes. La **résolution 1325 de l'ONU**, adoptée en 2000, reste la résolution prédominante à ce jour, de nombreux États membres ayant par la suite adopté des plans d'action nationaux précisant la façon de la mettre en œuvre.

Les résolutions couvrent cinq grands thèmes :

1. Inclure des femmes dans les postes à responsabilité et à tous les niveaux des processus de prise de décisions liés à la RSS et à la prévention, la gestion et la résolution des conflits.
2. Intégrer des perspectives de genre dans les activités de maintien et de consolidation de la paix.

NE PAS CONFONDRE « ÉGALITÉ DES GENRES » ET « INTÉGRATION SYSTÉMATIQUE DU GENRE »

L'égalité des genres est un concept et un objectif, tandis que l'intégration systématique du genre désigne une stratégie spécifique ayant pour objectif l'égalité des genres. Parfois, d'autres termes sont préférés à celui d' « intégration systématique du genre », comme :

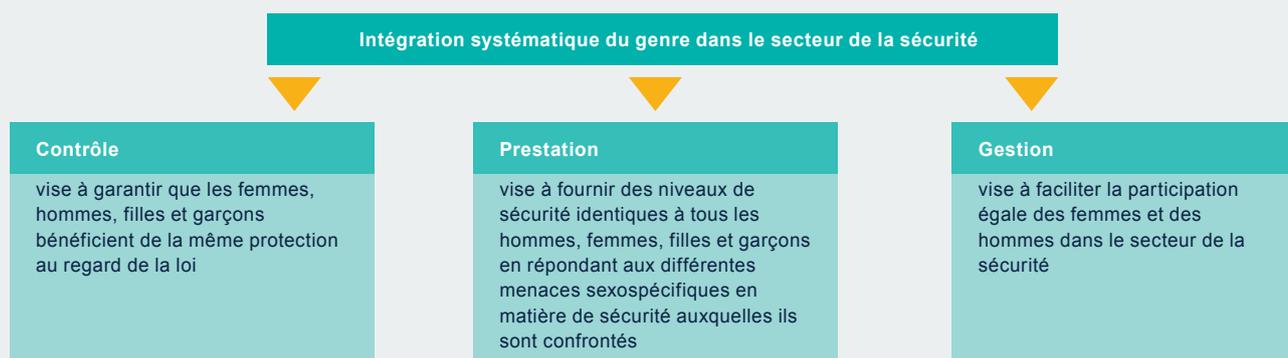
- sensible au genre ;
- favorable à l'égalité des genres ;
- la systématisation de la prise en compte du genre ;
- l'adoption d'une perspective de genre ;
- l'application d'une analyse comparative entre les genres ou différenciée selon le genre ;
- l'utilisation d'une optique sexospécifique.

Ces termes mettent tous l'accent sur le fait que des personnes différentes ont des préoccupations, expériences et besoins différents, et que le genre est l'une des principales caractéristiques de l'identité (mais pas la seule) qui contribue à cette disparité. Les stratégies pour intégrer l'égalité des genres dans la prestation, la gestion et le contrôle des services de sécurité sont un aspect fondamental de la RSS, quels que soient les termes utilisés pour les décrire.

➔ Pour plus d'informations sur l'égalité des genres et la bonne GSS, veuillez consulter le document d'information sur la RSS intitulé « L'égalité des genres et la bonne gouvernance du secteur de la sécurité ».

3. Inclure plus de personnel féminin dans les opérations de maintien de la paix et dans le secteur de la sécurité.
4. Prendre en compte les différents besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans tous les processus post-conflits.
5. Créer, en consultation avec les femmes, des réformes et des mécanismes pour prévenir et répondre à la violence sexuelle.

FIGURE 2 OBJECTIFS DE L'INTÉGRATION SYSTÉMATIQUE DU GENRE DANS LES TROIS DOMAINES DE LA GOUVERNANCE DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ



QUE SIGNIFIE L'INTÉGRATION SYSTÉMATIQUE DU GENRE DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ ?

L'intégration systématique du genre est le processus qui consiste, pour toute action envisagée, à en évaluer les incidences positives et négatives pour les femmes et pour les hommes, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. L'intégration systématique du genre signifie promouvoir la participation égale des hommes et des femmes dans l'ensemble des domaines et activités du secteur de la sécurité (voir figure 2).

La nature des activités liées à l'intégration systématique du genre dans la RSS est très variable, selon les besoins spécifiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons que l'on retrouve dans chaque contexte et selon les différentes réponses proposées par les intervenants nationaux.

Les questions à poser pour guider l'intégration systématique du genre dans les activités de RSS sont les suivantes :

- Parmi les acteurs étatiques et non étatiques, dont les organisations de la société civile, les femmes sont-elles consultées et impliquées comme les hommes dans la prestation, la gestion, et le contrôle des services de sécurité ?
- Les différents besoins des femmes, des hommes, des garçons et des filles en matière de sécurité sont-ils satisfaits ?
- Les politiques, les protocoles, les structures, le personnel, la formation et les ressources nécessaires pour répondre à ces différents besoins ont-ils été mis en place par le secteur de la sécurité ?
- Un environnement de travail sain et non discriminatoire est-il en cours d'instauration ?

La figure 3 fournit des points de départ pour l'intégration systématique du genre à chaque étape de l'analyse préliminaire des besoins, de la conception et de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de la RSS.

COMMENT LES PROCESSUS DE RSS INTÈGRENT-ILS SYSTÉMATIQUEMENT L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LE CONTRÔLE DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ ?

Intégrer systématiquement l'égalité des genres dans le contrôle interne et dans le contrôle externe du secteur de la sécurité est indispensable pour garantir que tous les hommes, femmes, filles et garçons jouissent de la même sécurité et bénéficient de la même protection devant la loi. Souvent, cela suppose de renforcer les capacités et d'améliorer l'égalité au sein des institutions de contrôle.

Renforcer les capacités en matière de promotion de l'égalité des genres : veiller à ce que le personnel ait un degré suffisamment élevé de compétence et de connaissances en matière d'égalité des genres et de sécurité à travers, par exemple :

FIGURE 3 POINTS DE DÉPART POUR L'INTÉGRATION SYSTÉMATIQUE DU GENRE À CHAQUE ÉTAPE DU PROCESSUS DE RSS

Diagnostic : analyse préliminaire des besoins

- Les analyses préliminaires dans la RSS répertorient les différents besoins des femmes, hommes, filles et garçons en matière de sécurité grâce à la collecte de données ventilées par sexe, recueillies notamment auprès des groupes sous-représentés et des organisations de la société civile.
- Les auto-évaluations institutionnelles portant sur les questions de genre permettent d'analyser dans quelle mesure les institutions du secteur de la sécurité arrivent à satisfaire les besoins de tous leurs employés – hommes comme femmes.

Préparation : conception et planification

- Les consultations avec les bénéficiaires de toute activité de réforme doivent inclure des femmes, des hommes, des filles et des garçons de divers milieux.
- Les critères de référence, les mécanismes de surveillance, les indicateurs et les méthodes d'évaluation doivent comporter à la fois des objectifs liés à l'égalité des genres et des méthodes pour mesurer la différence d'incidence des activités de réforme sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons.

Déploiement : mise en œuvre et suivi

- Les instruments de suivi doivent inclure une variété d'outils qualitatifs et quantitatifs propres au contexte pour collecter des données ventilées par sexe sur l'impact des actions prévues et remédier aux problèmes constatés.
- Les conseillers en charge des questions relatives au genre et les programmes de formation sur les questions de l'égalité des genres peuvent aider à faire en sorte que les dispositions visant à promouvoir l'égalité des genres soient bien comprises, mises en œuvre avec succès et suivies de manière appropriée.

Leçons apprises : évaluation

- Des équipes diversifiées de femmes et d'hommes sont nécessaires pour évaluer de manière efficace l'intérêt, l'efficacité, l'efficacé et l'effet des interventions sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons.
- Les rapports doivent comprendre des données ventilées par sexe, ainsi qu'une analyse de données et des recommandations spécifiques pour chaque genre.

- des cours offerts au personnel de contrôle, au personnel du secteur de la sécurité et à la société civile sur l'égalité des genres, les droits humains et les obligations juridiques internationales portant sur les femmes, la paix et la sécurité ;
- la formation de la société civile et des médias défenseurs de l'égalité des genres sur les raisons et la manière dont ils doivent prendre part au contrôle du secteur de la sécurité ;
- la sensibilisation du public et des institutions du secteur de la sécurité – dont les institutions de contrôle – aux lois, aux politiques, et aux normes existantes.

Améliorer l'égalité au sein des institutions de contrôle :

établir une base juridique et politique solide pour promouvoir l'égalité des genres au sein des institutions de contrôle du secteur de la sécurité, ce qui peut comprendre des activités comme :

- faire participer divers groupes de femmes et d'hommes aux processus d'élaboration des politiques de sécurité nationale ;
- éliminer la discrimination et intégrer des dispositions relatives à l'égalité des genres dans les politiques et législations spécifiques sur la stratégie et le contrôle du secteur de la sécurité ;
- créer des comités de sécurité comprenant des hommes et des femmes issus du Parlement, des ministères, des institutions du secteur de la sécurité et des organisations de la société civile, dont des groupes de femmes ;
- dans les situations de post-conflit, élaborer des plans d'action nationaux sur la résolution 1325 de l'ONU, via un processus inclusif.

COMMENT LES PROCESSUS DE RSS INTÈGENT-ILS SYSTÉMATIQUEMENT L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LA GESTION DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ ?

Intégrer systématiquement l'égalité des genres dans la gestion du secteur de la sécurité vise à faciliter la participation égale des femmes et des hommes dans le secteur de la sécurité. Le personnel des institutions du secteur de sécurité étant généralement constitué majoritairement d'hommes, cela passe principalement par de meilleures conditions de travail pour les femmes. Il s'agit notamment d'améliorer le recrutement, la fidélisation et l'avancement professionnel, mais aussi d'offrir un environnement de travail sûr et propice à la productivité. L'intégration systématique du genre dans la gestion du secteur de la sécurité peut donc englober diverses activités, comme :

Améliorer la qualité du recrutement de personnel du secteur de la sécurité par le biais de :

- la publicité ciblant les groupes sous-représentés de femmes et d'hommes ;
- l'exclusion des responsables de violations des droits humains ;
- la mise à disposition d'équipement et d'installations permettant aux femmes comme aux hommes d'accomplir leur travail dans de meilleures conditions, par ex. des salles de bains séparées, des uniformes à la bonne taille ;
- des exigences de recrutement qui correspondent bien aux compétences requises pour les postes annoncés.

LA VIOLENCE SEXISTE

La violence sexiste est un terme générique qui sert à désigner tout acte préjudiciable commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles de genre différents que la société attribue aux hommes et aux femmes. La violence sexiste englobe aussi la violence basée sur le genre et l'orientation sexuelle (perçus) d'une personne.

Elle existe dans toutes les sociétés et est l'une des menaces les plus courantes à la sécurité humaine.

La violence sexiste peut prendre différentes formes :

- la violence domestique, encore appelée violence conjugale, violence familiale ou violence dans le couple ;
- les homicides sélectifs selon le sexe, y compris l'infanticide féminin ;
- le mariage forcé, la grossesse forcée, l'avortement forcé et la stérilisation forcée ;
- les pratiques préjudiciables qui sont acceptées et justifiées au nom de la culture ou de la tradition, par ex. : les crimes commis à l'encontre des femmes pour des raisons « d'honneur », les violences liées à la dot, le mariage à un âge précoce et les mutilations génitales féminines ;
- le harcèlement sexuel, par ex. : au travail, dans les espaces publics, au sein des établissements scolaires ou dans le sport ;
- la violence sexuelle, y compris les sévices sexuels, le viol, l'exploitation sexuelle, la prostitution forcée, le viol collectif et l'esclavage sexuel ;
- le harcèlement criminel ;
- la traite des êtres humains.

La violence sexiste reflète et renforce les inégalités entre les hommes et les femmes, et pour cette raison, est infligée dans la majorité des cas par des hommes à des femmes et des filles. Cependant, les relations entre les hommes et les femmes recourent de nombreux autres facteurs sociaux, ce qui signifie que les hommes et les garçons peuvent également être victimes de violence sexiste, et les femmes, les filles et les garçons peuvent aussi en être les auteurs.

L'une des priorités de la RSS est d'améliorer la capacité du secteur de la sécurité à prévenir et combattre la violence sexiste.

Fidéliser et assurer l'avancement du personnel

compétent à travers :

- l'élaboration de politiques de développement professionnel non discriminatoires envers un genre ;
- une formation et un accompagnement du personnel sur les problématiques de genre et le management ;
- des dispositions plus favorables pour la maternité et la paternité ;
- des programmes de mentorat pour le personnel ayant moins d'ancienneté et/ou un faible niveau de responsabilités, dispensés par les groupes sous-représentés, comme les femmes ;
- l'égalité de traitement entre salariés hommes et femmes en matière de rémunération, d'avantages sociaux, de pensions, etc.

Fournir à tous les membres du personnel un milieu de travail sûr et propice à la productivité par le biais de :

- une formation adaptée sur le harcèlement sexuel et la discrimination pour le personnel à tous les niveaux ;
- rencontres avec des associations de personnel féminin et lesbien/gay/bisexuel/transgenre/intersexe ;
- politiques détaillées relatives aux ressources humaines et à l'égalité des genres ainsi que des codes de conduite interdisant le harcèlement et la discrimination sexuels ;
- une surveillance continue du comportement du personnel ;
- des mécanismes de plainte fiables et sûrs ;
- une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement.

- en créant des mécanismes de dépôt de plaintes en cas de comportements abusifs, accessibles aux hommes et aux femmes à l'interne comme à l'externe ;
- en créant des unités spécialisées sur les menaces de sécurité sexospécifiques, comme par exemple la violence sexiste ou la traite des êtres humains ;
- en déployant le personnel de sécurité dans des équipes diversifiées qui comprennent des femmes et des hommes de différents milieux sociaux.

Améliorer les capacités du personnel du secteur de la sécurité pour qu'il puisse répondre efficacement aux différents besoins en matière de sécurité par :

- une formation qui sensibilise le personnel du secteur de la sécurité aux questions de genre ;
- la sensibilisation du public aux cadres juridiques nationaux, régionaux et internationaux relatifs à l'égalité des genres ;
- les recommandations de la société civile pour mieux répondre aux besoins des groupes vulnérables ;
- la mise à contribution de la société civile et du secteur de la santé, entre autres, grâce aux partages des connaissances, aux réseaux d'orientation et à la recherche.

COMMENT LES PROCESSUS DE RSS INTÈGENT-ILS SYSTÉMATIQUEMENT L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LA PRESTATION DES SERVICES DE SÉCURITÉ ?

Intégrer systématiquement l'égalité des genres dans la prestation de la sécurité signifie s'assurer que les institutions du secteur de la sécurité et leur personnel disposent de suffisamment de compétences, de ressources et de soutien pour assurer la sécurité de l'ensemble des femmes, hommes, filles et garçons, en tenant compte de leurs expériences et besoins spécifiques.

L'intégration systématique de l'égalité des genres dans la prestation de la sécurité peut inclure des activités axées sur les points suivants :

Adapter les structures internes et les procédures opérationnelles au sein des institutions du secteur de la sécurité pour répondre aux différents besoins :

- en prévoyant des installations distinctes pour les consultations médicales/l'appui médico-légal, les entretiens et la détention des femmes, hommes, filles et garçons ;
- en révisant les procédures normales d'exploitation de manière à ce que le personnel puisse répondre aux besoins efficacement et sans discrimination ;

RESSOURCES ADDITIONNELLES

Pour un aperçu du contexte théorique de l'intégration systématique de la dimension genre dans le cadre de la RSS :

- Maria Eriksson Baaz et Mats Utas (dir. publ.)
Beyond « gender and stir » : Reflections on Gender and SSR in the Aftermath of African Conflicts
NAI Policy Dialogue 9. Nordic Africa Institute, 2012.
- DCAF
La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité : exemples du terrain
(Genève : DCAF, 2011).

Pour des conseils sur l'intégration systématique de la dimension genre dans la programmation de la RSS :

- Équipe spéciale interinstitutions pour la réforme du secteur de la sécurité des Nations Unies (UNSSR Taskforce)
Gender-Responsive Security Sector Reform
dans Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes (Nations Unies, 2012, p. 35–60).
- Comité d'aide au développement de l'OCDE
Chapitre 9 : Integrating Gender Awareness and Equality
(disponible uniquement en anglais), dans Manuel de l'OCDE-CAD sur la réforme des systèmes de sécurité : Soutenir la sécurité et la justice (Paris : Organisation de coopération et de développement économiques, 2009).
- Megan Bastick
Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains
(Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014).
- Callum Watson
Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men : A Guidance Note for Security Sector Institutions
(Genève : DCAF, 2014).

Pour des documents de formation et de référence et des guides pratiques sur l'intégration systématique de la dimension genre dans la RSS :

- Megan Bastick et Kristin Valasek (dir. publ.)
Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité
(Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008).
- Megan Bastick et Tobie Whitman
Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité
(Washington, DC : Institute for Inclusive Security, DCAF, 2013).
- Megan Bastick
Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice
(Genève : DCAF, 2011).
- Megan Bastick (dir. publ.)
Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS
(Genève : DCAF, 2010). Également disponible en anglais, en français et en arabe sur le site Web du DCAF des supports de formation en ligne sur le genre et la réforme du secteur de la sécurité : www.gssrtraining.ch

AUTRES RESSOURCES DU DCAF SUR LA RSS

Les publications du DCAF comprennent une large gamme de manuels et outils spécifiques permettant de guider les praticiens oeuvrant dans le domaine de la RSS et de la bonne GSS, téléchargeables gratuitement à l'adresse suivante : www.dcaf.ch

DCAF Le Centre pour la
gouvernance du secteur
de la sécurité, Genève

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

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
CH-1202 Geneva
Switzerland

 **+41 22 730 94 00**

 **info@dcaf.ch**

 **@DCAF_Geneva**

www.dcaf.ch