

Analyse comparative des :

Méthodes d'auto-évaluation sur le genre

— appliquées en —

Colombie, au Honduras et en Ukraine



Analyse comparative des :

Méthodes d'auto-évaluation sur le genre appliquées en Colombie, au Honduras et en Ukraine

Entre 2019 et 2021, les services de police nationaux de Colombie, du Honduras et d'Ukraine ont entrepris des auto-évaluations sur le genre (AEG) afin de mieux comprendre l'impact des questions liées au genre sur la façon dont ils assurent le maintien de l'ordre (en externe) et sur leur fonctionnement (en interne). Soutenus par le DCAF – Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève, ces processus se sont tous appuyés sur le Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice¹, un outil complet du DCAF qui aide à évaluer l'intégration de la dimension genre au sein d'une institution du secteur de la sécurité. Les auto-évaluations sur le genre ont permis de tirer des enseignements importants et ont éclairé l'élaboration de plans d'action ciblant les questions de genre, qui constituent des feuilles de route essentielles pour assurer l'intégration de la dimension genre dans le maintien de l'ordre.

Le présent document s'adresse à toutes les institutions du secteur de la sécurité, en particulier les services de police, les forces armées et les institutions du secteur de la justice, ainsi qu'aux organismes donateurs qui s'intéressent à la question ou qui prévoient d'entreprendre ou de soutenir des réformes sensibles au genre. Il fait partie d'une série de documents du DCAF apportant des éclairages sur les questions transversales et transrégionales liées à la réforme et à la gouvernance du secteur de la sécurité.

Ce document décrit le contexte et le fondement d'une auto-évaluation sur le genre, y compris ses aspects méthodologiques clés et ses principes sous-jacents. Il examine les profils genre des services de police nationaux de Colombie, du Honduras et d'Ukraine, d'autres statistiques pertinentes liées au genre et à la sécurité dans chacun de ces pays, ainsi que les éléments ayant incité les institutions à réaliser ces auto-évaluations. Enfin, il résume les principaux éclairages et enseignements tirés de la méthode employée et présente les facteurs susceptibles d'avoir un impact sur le processus et sur les résultats finaux des auto-évaluations, notamment :

- L'intérêt de l'auto-évaluation sur le genre pour développer une expertise institutionnelle et constituer un socle factuel solide à l'appui de futures réformes ;
- Le rôle crucial que peuvent jouer les groupes de travail réunissant des responsables de haut niveau issus de différents services pour valider la méthode, l'approche et les conclusions de l'auto-évaluation et, au bout du compte, pour assurer la mise en œuvre systématique des recommandations ;
- L'importance de comprendre l'environnement propice à la démarche pour en tirer parti, de la responsabilité institutionnelle d'intégrer systématiquement le genre jusqu'au rôle des partenariats et des engagements internationaux ;
- La nécessité de veiller à ce que l'on dispose du temps et des ressources nécessaires pour consulter largement les principales parties prenantes, pour développer progressivement un appui au processus et pour réaliser une évaluation approfondie ;
- La capacité des auto-évaluations sur le genre d'ouvrir la voie à des améliorations plus larges de la gouvernance du secteur de la sécurité et de promouvoir de nouvelles initiatives dans des domaines peu explorés, notamment le rôle des masculinités et l'impact des normes de genre stéréotypées sur le personnel masculin et féminin dans le secteur de la sécurité.

1. Contexte et fondement d'une auto-évaluation sur le genre

Points à retenir : l'auto-évaluation sur le genre est un outil permettant d'évaluer l'intégration de la dimension genre au sein des institutions du secteur de la sécurité (en particulier les services de police, les forces armées et les institutions du secteur de la justice). Elle se distingue par les caractéristiques suivantes :

- Une auto-évaluation sur le genre est un processus endogène (c'est-à-dire initié et conduit en interne) qui répond à la nécessité de réaliser un examen interne des politiques et des pratiques afin :
 - d'augmenter les chances que les responsables hiérarchiques adhèrent à la démarche et prennent des mesures durables pour assurer le changement ;
 - de réduire le risque que les conclusions soient rejetées, la méthode et les données étant validées à chaque étape par la hiérarchie de l'institution.
- Les auto-évaluations sur le genre fournissent un socle factuel qui permet aux responsables hiérarchiques d'agir en soulignant les principaux domaines de préoccupation et en favorisant des réformes sensibles au genre qui :
 - tiennent compte des besoins différenciés des femmes, des filles, des hommes et des garçons en matière de sécurité ;
 - impulsent des politiques, des pratiques et des cultures institutionnelles positives et inclusives ; et
 - ouvrent la voie à d'autres processus de réforme stratégique qui soutiennent une réforme du secteur de la sécurité en accord avec les principes de la gouvernance démocratique.

1.1 Qu'est-ce qu'une auto-évaluation sur le genre ?

Une auto-évaluation sur le genre est un outil destiné à évaluer l'intégration de la dimension genre au sein d'une institution du secteur de la sécurité, c'est-à-dire la mesure dans laquelle cette institution répond aux besoins différents des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de justice et de sécurité et encourage la pleine participation des hommes et des femmes sur un pied d'égalité.

Le Guide d'auto-évaluation sur le genre, élaboré par le DCAF et librement accessible, présente un processus en huit étapes permettant de réaliser l'évaluation d'une institution du secteur de la sécurité, de créer un plan d'action pour faire avancer l'organisation, puis de contrôler et évaluer la mise en œuvre de ce plan.

Conçue pour être exhaustive, l'auto-évaluation analyse la prise en charge des questions de genre à travers 16 dimensions regroupées en six thèmes :



Une auto-évaluation sur le genre requiert un examen interne non seulement de la législation nationale/ internationale et des politiques institutionnelles relatives au genre et à l'égalité des genres, mais aussi de la manière dont ces engagements, lois et procédures sont compris et mis en pratique par le personnel du secteur de la sécurité. La méthode est donc adaptée au contexte national et institutionnel, ce qui peut amener à la mettre en œuvre par phases ou à se concentrer sur certains aspects.

Le processus d'évaluation donne lieu à un rapport qui fournit un socle factuel solide concernant l'intégration de la dimension genre dans l'institution, avec ses points forts et ses défis. Le rapport d'auto-évaluation constitue une base de discussion et d'action pour les instances dirigeantes et les décisionnaires au sein de l'institution, et débouche sur l'élaboration d'une feuille de route essentielle pour assurer le changement : le **plan d'action sur le genre** (PAG), assorti de mécanismes de suivi et d'évaluations.

1.2 Aspects méthodologiques clés et principes étayant l'auto-évaluation sur le genre:

► Une méthode axée sur le processus qui renforce les capacités internes

La méthode de l'auto-évaluation sur le genre est axée sur le processus et conçue pour renforcer les capacités internes. Pour entreprendre cette démarche, les institutions doivent disposer de compétences de base en matière d'évaluation et/ou être en mesure de réaliser une collecte de données et de comprendre les concepts liés au genre et à la discrimination sexiste, **sans nécessairement être expertes sur ces questions**. En effet, elles peuvent s'appuyer étroitement sur des spécialistes externes du genre afin d'adapter la méthode au contexte, tout en préservant l'intégrité du processus et des résultats.

L'un des grands objectifs de cette méthode est de renforcer les capacités et l'expertise des parties prenantes internes concernant l'intégration de la dimension genre dans leurs institutions. Cela passe en premier lieu par la formation (pour préparer la mise en œuvre de l'auto-évaluation), puis par la participation de ces parties prenantes à la collecte, à l'analyse et à la validation des données, ainsi qu'à l'élaboration d'un plan d'action sur le genre.

► Un processus endogène

Contrairement à d'autres approches de l'analyse de genre et de l'audit genre, une auto-évaluation sur le genre est généralement dirigée par un **groupe de travail** composé de responsables et de décisionnaires clés au sein de l'institution qui pilotent le processus et garantissent ainsi sa mise en œuvre.

Les membres du groupe de travail participent activement à chaque étape, de la collecte et de l'analyse des données à la validation et à la présentation des conclusions et recommandations. Ce mécanisme consistant à impliquer étroitement les responsables de haut niveau et les décisionnaires clés présente un double intérêt : d'une part, il augmente les chances que ces personnes adhèrent à la démarche et prennent des mesures pour assurer le changement et, d'autre part, il réduit le risque que les conclusions soient rejetées, **la méthode et les données étant validées à chaque étape par la hiérarchie**.

L'une des composantes clés de l'appropriation institutionnelle est que le **niveau de divulgation du processus et de ses conclusions est laissé à la discrétion de l'institution**. En plus de rendre les entretiens anonymes pour réduire autant que possible le risque de réactions négatives, la méthode laisse à la hiérarchie la liberté de diffuser le rapport dans son intégralité, dans une version destinée au public, ou de ne pas le publier du tout, en lieu et place de son plan d'action sur le genre ou d'une autre feuille de route pour la mise en œuvre.

► Un processus souple, adaptatif et en phase avec le contexte local:

L'outil d'auto-évaluation sur le genre propose aux institutions des exemples de questions à poser et des techniques de collecte de données allant de l'étude de documents aux entretiens avec des personnes clés (EPC), en passant par des questionnaires, des groupes de discussion et des visites sur le terrain. Il est important de noter que c'est le groupe de travail qui adapte l'auto-évaluation au contexte local, notamment les techniques de collecte de données à utiliser et les aspects spécifiques à aborder.

En fonction des objectifs convenus en interne et du temps et des ressources dont dispose le groupe de travail, les institutions peuvent réaliser leur auto-évaluation sur le genre de façon totalement autonome ou solliciter l'appui d'un organisme extérieur doté d'une expertise technique, tel que le DCAF. Pour en savoir plus, voir les différents niveaux d'engagement du DCAF dans les auto-évaluations sur le genre des services de police nationaux de Colombie, du Honduras et d'Ukraine (point 4.2).

► Un processus visant un impact transformationnel

Associés, les aspects méthodologiques et les principes étayant l'auto-évaluation sur le genre visent à favoriser un impact transformationnel en permettant de dégager les réformes à entreprendre pour intégrer la dimension genre au sein de l'institution. Les résultats de l'auto-évaluation sur le genre, qui couvrent 6 thèmes et 16 dimensions, offrent **une base d'action complète aux instances dirigeantes** et constituent ainsi un changement total d'approche de l'analyse de genre participative.

2. Profils genre et sécurité des polices nationales de Colombie, du Honduras et d'Ukraine

Points à retenir :

- Comme dans d'autres institutions de sécurité à travers le monde, les hommes restent dominants au sein des forces de police nationales de Colombie, du Honduras et d'Ukraine, tant sur le plan numérique qu'en proportion de postes à responsabilités occupés.
- Au niveau mondial, les femmes représentent seulement 13 % des agent·e·s de police et la parité n'a progressé que de 3 points de pourcentage au cours des 13 dernières années.
- Du fait de l'omniprésence de la violence à l'égard des femmes et des filles, les organismes chargés de l'application de la loi (et les autres institutions du secteur de la sécurité) doivent impérativement intégrer la dimension genre.

2.1 Diversité et égalité des genres : comparaisons nationales et mondiales

Tableau 2.1.1: Statistiques des polices nationales de Colombie (PNC), du Honduras (PNH) et d'Ukraine (PNU)²

| Force de police | 2020 | | |
|-----------------|----------------|--------------|-------------|
| | Effectif total | Nb de femmes | % de femmes |
| Colombie (PNC) | 165 628 | 18 406 | 11,1 % |
| Honduras (PNH) | 18 000 | 3 600 | 20 % |
| Ukraine (PNU) | 133 399 | 35 145 | 26,4 % |

Selon le portail de tendances et statistiques sur les femmes dans le monde en 2020³, les femmes représentent seulement 13 % des agent·e·s de police au niveau mondial et la parité n'a progressé que de 3 points de pourcentage au cours des 13 dernières années. En accord avec les engagements pris par ces institutions en faveur de la parité, la représentation des femmes au sein des polices nationales du Honduras (20 %) et d'Ukraine (26,4 %) est supérieure à la moyenne.

Tableau 2.1.2. L'indice mondial d'inégalité femmes-hommes (GGI)⁴

| GGI | 2021 | 2016 | Classement 2021 selon le GGI ⁵ |
|----------|-------|-------|--|
| Colombie | 0,725 | 0,705 | La Colombie se classe à la 59 ^e place (sur 156 pays) au niveau mondial et à la 15 ^e place (sur 26 pays) en Amérique latine. Les femmes sont 27 % moins susceptibles que les hommes de bénéficier de l'égalité des chances. Ce résultat est en légère baisse par rapport à l'année précédente (GGI 2020 de 0,758), ce qui traduit une petite dégradation de l'égalité des genres. Sur les quatre domaines, c'est l'autonomisation politique qui affiche le score le plus faible (0,216). |
| Honduras | 0,72 | 0,648 | Le Honduras occupe la 67 ^e place (sur 156 pays) au niveau mondial et la 18 ^e place (sur 26 pays) en Amérique latine. Avec un GGI de 0,72 en 2021, les femmes sont 28 % moins susceptibles que les hommes de bénéficier de l'égalité des chances. Le score du pays est resté stable par rapport à 2020. Le domaine affichant le résultat le plus faible est l'autonomisation politique, avec un score de 0,18. |
| Ukraine | 0,714 | 0,721 | L'Ukraine arrive à la 74 ^e place (sur 156 pays) au niveau mondial et à la 14 ^e place (sur 26 pays) dans la région Europe de l'Est et Asie centrale. Avec un GGI de 0,714 en 2021, les femmes sont 29 % moins susceptibles que les hommes de bénéficier de l'égalité des chances. Ce résultat est en très légère baisse par rapport à l'année précédente (GGI 2020 de 0,721), ce qui indique un recul limité de l'égalité des genres. C'est le domaine de l'autonomisation politique qui affiche le score le plus faible (0,147) ⁶ . |

Comme le montre le Rapport 2021 sur les inégalités femmes-hommes dans le monde, les trois pays ont vu leurs scores totaux s'améliorer au cours des 5 dernières années (depuis 2016). Cependant, c'est dans le domaine de l'autonomisation politique qu'ils continuent d'enregistrer leurs scores les plus faibles. Si l'Ukraine est le moins bien classé des trois pays, il est intéressant de noter que sa police nationale a la plus forte proportion de personnel féminin (26,6%).

L'écart entre les genres en matière d'autonomisation politique se reflète largement dans la sous-représentation des femmes aux postes les plus hauts placés. Face à ce constat, **l'auto-évaluation sur le genre offre un outil majeur pour comprendre les obstacles et les facteurs contributifs à l'égalité de participation des femmes, y compris aux fonctions de direction**. L'égalité de participation et de prise de responsabilités des femmes dans les fonctions politiques et publiques constitue également un aspect essentiel pour atteindre les objectifs de développement durable d'ici 2030.

2.2. Violence à l'égard des femmes et des filles

« La violence à l'égard des femmes est endémique dans tous les pays et toutes les cultures, causant des dommages à des millions de femmes et à leurs familles, et elle a été exacerbée par la pandémie de COVID-19. » (Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus, directeur général de l'OMS).⁷

Dans le monde, on estime que 736 millions de femmes – soit près d'une sur trois – ont été victimes au moins une fois dans leur vie de violence au sein de leur couple, de violence sexuelle de la part d'une autre personne que leur partenaire ou des deux⁸. La violence à l'égard des femmes et des filles est omniprésente et endémique partout dans le monde. Elle est le reflet d'inégalités structurelles et de préjugés sexistes profondément ancrés, de normes et de comportements acceptés qui compromettent l'accès universel à la sécurité et à la justice. **Pour mettre fin à la spirale d'impunité qui caractérise la violence à l'égard des femmes et des filles et pour répondre efficacement aux besoins différenciés des divers individus et groupes en matière de sécurité**, il est essentiel que les organismes chargés de l'application de la loi et les autres institutions du secteur de la sécurité intègrent la dimension genre.

« 404 femmes ont perdu la vie en 2019. Pour 74 % d'entre elles, il s'agissait d'un féminicide. Or, 22 situations seulement ont donné lieu à des poursuites et à une décision de justice. Un simple calcul montre qu'il y a impunité dans 94,5 % des cas. » (Propos d'une personne interrogée dans le cadre de l'auto-évaluation sur le genre au Honduras).

Les féminicides sont nombreux dans les trois pays. Parmi eux, c'est le Honduras qui présente le taux le plus élevé, soit environ 7,8 pour 100 000 femmes (7^e rang mondial, 2018). Viennent ensuite la Colombie avec un taux de 4,2 (19^e rang mondial, 2018) et l'Ukraine avec 1,9 (50^e rang mondial, 2019)⁹. Les trois pays disposent de cadres juridiques qui consacrent l'égalité des genres et permettent de lutter contre certaines formes de violence liée au genre, notamment la violence conjugale et intrafamiliale. Mais pour assurer l'intégration de la dimension genre dans le maintien de l'ordre, les statistiques montrent qu'il est nécessaire d'entreprendre **des réformes ciblées et fondées sur des données factuelles dans toutes les dimensions institutionnelles.**

3. Genèse des auto-évaluations sur le genre en Colombie, au Honduras et en Ukraine

Points à retenir :

- Volonté politique : l'obtention d'un soutien politique de haut niveau (de la part de membres du gouvernement connu-e-s pour défendre l'égalité des genres) a constitué une première étape essentielle au lancement des auto-évaluations sur le genre dans les services de police nationaux du Honduras et d'Ukraine.
 - Des processus sociopolitiques plus larges peuvent avoir un effet catalyseur, à l'image des engagements en faveur de l'égalité des genres intégrés aux processus de paix en Colombie ou des engagements sectoriels pris dans le cadre du plan d'action national « Femmes, paix et sécurité » en Ukraine.
- Responsabilité institutionnelle en matière d'intégration systématique du genre : l'auto-évaluation sur le genre de la police nationale colombienne a été en grande partie lancée et conduite par l'UNICEF, l'entité désignée comme responsable de l'intégration systématique du genre.
- L'attention portée par la communauté internationale à la question du genre et de la sécurité constitue un moteur d'action essentiel pour les institutions. L'auto-évaluation sur le genre de la PNH a été le fruit d'un environnement propice créé par le soutien continu du gouvernement du Canada à l'intégration du genre dans le secteur de la sécurité en Ukraine.

3.1 Motivations des institutions et des donateurs internationaux qui ont soutenu les auto-évaluations sur le genre

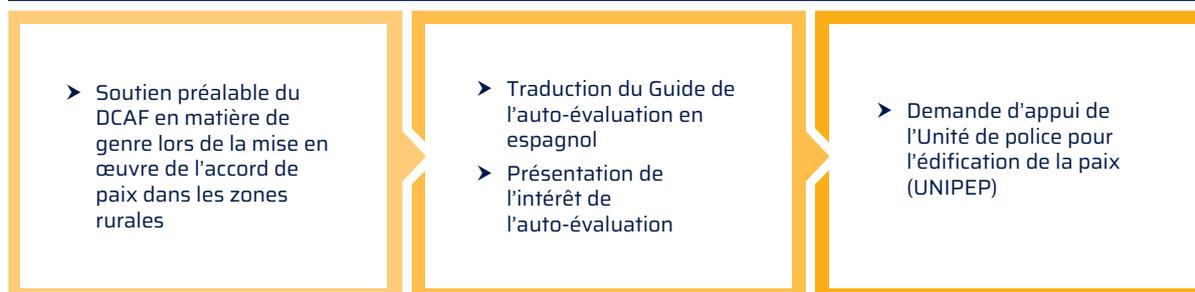
Honduras : l'intérêt préexistant pour une auto-évaluation sur le genre a été renforcé par l'appui de la sous-secrétaire chargée de la prévention au sein du Secrétariat d'État à la sécurité, donnant ainsi naissance à une initiative concrète avec l'aide du DCAF. La sous-secrétaire (connue pour être une fervente défenseuse de l'égalité des genres) a obtenu l'aval politique requis pour lancer le processus. Après avoir discuté avec la PNH de l'intérêt d'effectuer une auto-évaluation sur le genre, elle a aidé à assurer un appui constant à la démarche. L'accord de mise en œuvre a été formalisé par une instruction écrite de la Direction générale de la Police nationale du Honduras (DGPN). L'accompagnement des instances dirigeantes de la police par un expert du DCAF en matière de genre, ancien militaire, a fourni une occasion unique de déconstruire les préjugés selon lesquels le genre serait une « affaire de femmes » et de montrer l'importance de la participation et de la prise de responsabilités des femmes. L'auto-évaluation sur le genre a ensuite été dirigée par un groupe de travail sous la houlette de la responsable de l'unité genre et du directeur de la modernisation. Le lobbying et le plaidoyer pour obtenir l'adhésion politique d'une personne connue pour défendre l'égalité des genres ont constitué une première étape essentielle au lancement de l'auto-évaluation sur le genre de la PNH.

Genèse de l'auto-évaluation sur le genre au Honduras



Colombie : le DCAF a commencé à apporter un soutien à la police en matière de genre lors de la mise en œuvre de l'accord de paix dans les zones rurales, dans l'objectif d'améliorer l'accès à la sécurité. Une fois le Guide d'auto-évaluation sur le genre traduit en espagnol, le DCAF a pu présenter l'intérêt de la démarche. Ensuite, l'Unité de police pour l'édification de la paix (UNIPPEP), notamment chargée de l'intégration systématique du genre au sein de la PNC, a effectué une demande d'appui. Plusieurs services de la PNC s'étaient engagés dans une démarche de prise en compte du genre (avec des projets visant à lutter contre les inégalités et les discriminations liées au genre), mais aucune analyse de genre n'avait été menée à l'échelle de l'institution dans son ensemble. L'UNIPPEP a pris conscience que cette auto-évaluation pouvait accroître la responsabilité institutionnelle en matière d'intégration systématique du genre et consolider l'apprentissage sur le sujet à travers toute la structure. **Il s'agissait d'une demande interne en adéquation avec la mission de l'UNIPPEP consistant à soutenir l'intégration systématique du genre au sein de la PNC et à mettre en œuvre la responsabilité de l'institution sur cette question.**

Genèse de l'auto-évaluation sur le genre en Colombie



Ukraine : l'auto-évaluation sur le genre a été lancée à la demande d'une vice-ministre du ministère de l'Intérieur, qui s'est fermement engagée à promouvoir les objectifs d'égalité des genres et à faire avancer les réformes du secteur de la sécurité visant à intégrer la dimension genre. Annoncé en 2019, le projet de la vice-ministre de réaliser des audits genre de tous les organismes relevant du ministère de l'Intérieur, y compris la PNU, a reçu un accueil favorable de la communauté internationale. Affaires mondiales Canada (AMC) a alors décidé de soutenir l'auto-évaluation sur le genre de la PNU. Cette démarche s'inscrivait, de fait, dans l'objectif d'AMC d'apporter un appui à l'Ukraine au titre de sa diplomatie féministe. **Cette auto-évaluation sur le genre a été le fruit d'un environnement propice créé par le soutien continu du gouvernement du Canada à l'intégration du genre dans le secteur de la sécurité en Ukraine.**

Genèse de l'auto-évaluation sur le genre en Ukraine



Dans chacun de ces contextes, on note que la communauté internationale porte un intérêt croissant à la question du genre et de la sécurité. Elle souhaite en effet que les gouvernements des pays bénéficiaires rendent des comptes quant au respect des droits humains par les forces de sécurité et des grands engagements nationaux et internationaux en matière d'égalité des genres. Les responsables politiques ont conscience de cette situation et reconnaissent la nécessité d'un partenariat avec des donateurs internationaux et d'un alignement stratégique sur leurs priorités. **D'un point de vue pragmatique, les auto-évaluations sur le genre des polices nationales de Colombie, du Honduras et d'Ukraine n'auraient pas vu le jour sans le soutien et l'encouragement de partenaires donateurs internationaux, à savoir le ministère norvégien des Affaires étrangères (Colombie), la Direction suisse du développement et de la coopération (Honduras) et Affaires mondiales Canada (Ukraine), qui ont octroyé aux auto-évaluations sur le genre une enveloppe moyenne de 152 000 dollars des États-Unis.**

4. Éclairages et enseignements tirés de l'auto-évaluation sur le genre par les institutions participantes

Points à retenir :

- Avant d'entreprendre une auto-évaluation sur le genre, accordez suffisamment de temps au dialogue et au plaidoyer au sein de l'institution afin d'obtenir l'adhésion politique et de parvenir à une compréhension commune de la démarche (objectif, fondement, résultats, participation attendue).
- Sollicitez l'appui de défenseur-e-s de l'égalité des genres (hommes et femmes) : il s'agit d'un facteur clé pour peser sur les autres décisionnaires et montrer les avantages d'intégrer la dimension genre dans le maintien de l'ordre.
- Obtenez l'approbation des plus hautes instances afin de confirmer l'engagement de l'institution à mettre en œuvre le processus et à donner suite aux recommandations qui en découleront.
- Lors de la création d'un groupe de travail, veillez à ce que celui-ci intègre des responsables/décisionnaires de tous les principaux services de l'institution.
- Renforcez les connaissances et les capacités des membres du groupe de travail afin de permettre leur participation active et constructive à la collecte et à l'analyse des données et de favoriser ainsi l'appropriation du processus.
- Ne sous-estimez pas le temps et les moyens (humains, financiers et techniques) nécessaires, notamment pour les membres du groupe de travail. Avant de lancer une auto-évaluation sur le genre, assurez-vous de disposer des ressources adéquates.

4.1 Résumé comparatif des données collectées, des délais d'exécution et des résultats obtenus

4.1.1 Tableau récapitulatif des auto-évaluations sur le genre par pays

| | Colombie (PNC) | Honduras (PNH) | Ukraine (PNU) |
|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Délai d'exécution | AEG : 12 mois PAG : 3 mois | AEG : 12 mois PAG : 2 mois | AEG : 18 mois PAG : en cours |
| Documents étudiés | 152 | 73 | 200 |
| EPC au sein des institutions | 23 | 38 | 10 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Groupes de discussion avec des membres du personnel | 10 119 participant-e-s (61 F, 58 H) | 7 35 participant-e-s (20 F, 15 H) | 10 145 participant-e-s (71 F, 74 H) |
| Consultations avec la société civile | 8 | 9 | 2 |
| Personnes interrogées dans le cadre d'enquêtes | 132 389 12,5 % (F) 87,5 % (H) | 11 220 18,87 % (F) 80,27 % (H) 0,73 % NSP 0,13 % LGBTQI | 19 569 26,9 % (F) 73,1 % (H) |
| Portée/couverture géographique | 5 régions (sur 8) | 18 régions (sur 18) | 5 régions (sur 24) |
| Composition et fréquence de réunion du groupe de travail | Noyau de 6 membres 33 % de femmes Des agent-e-s de patrouille aux lieutenant-e-s-colonel-le-s Réunions fréquentes | Jusqu'à 25 membres 50 % de femmes Des inspecteurs-trices aux commissaires Réunions fréquentes | 28 membres de haut niveau de la police et fonctionnaires 21 % de femmes Présidé par la vice-ministre du ministère de l'Intérieur Fonctionnaires de haut niveau Réunions moins fréquentes |
| Principaux résultats (3 maximum) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Volonté claire de la hiérarchie de donner suite aux conclusions et recommandations de l'auto-évaluation sur le genre. ➤ L'auto-évaluation sur le genre a débouché sur un plan de travail spécial (2021 - 2027) en accord avec la politique sectorielle publique d'intégration systématique du genre 2018 - 2027 du ministère de la Défense de Colombie relative au personnel des forces de l'ordre en uniforme. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Accord en vue de créer la première politique genre à partir du plan d'action de l'auto-évaluation sur le genre. ➤ Formation ciblée sur le genre et nouvelles voies pour intégrer le genre dans les séminaires opérationnels et de planification. ➤ Intégration du genre dans les processus de planification stratégique. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Auto-évaluation et plan d'action sur le genre toujours en cours |

Les trois institutions ont rassemblé un volume considérable de données quantitatives grâce aux études de documents et en particulier aux questionnaires/enquêtes, complétées par de précieuses données qualitatives recueillies dans le cadre de groupes de discussion et d'entrevues semi-structurés. Les

groupes de discussion étaient constitués de membres du personnel policier de divers services et grades, les hommes et les femmes étant volontairement séparés du fait de la nature sensible des sujets abordés. Des entretiens semi-structurés ont été menés avec des responsables de service, des responsables de haut niveau et des décideurs, ainsi qu'avec des organisations de la société civile. Malgré des taux de réponse variables selon les institutions, les enquêtes ont fourni un **aperçu essentiel des expériences, des opinions et des comportements en fonction du grade, du sexe, de l'âge, de l'ancienneté et de la zone géographique. Aucune des institutions n'a choisi de s'écarter ou de s'affranchir d'un thème ou d'une dimension.**

Sur le plan technique, les systèmes intranet de la PNC et de la PNU se sont avérés d'excellents outils pour diffuser les enquêtes et permettre une collecte de données systématique et structurée. La PNH ne disposait pas d'intranet, ce qui a compliqué la gestion des enquêtes, en particulier dans le contexte de la pandémie.

4.2 Principales divergences dans la méthode

Niveau d'engagement du DCAF : l'un des principaux points de divergence entre les auto-évaluations sur le genre menées dans les trois institutions a été le niveau d'engagement du DCAF. En Ukraine, à la demande de la vice-ministre du ministère de l'Intérieur qui a lancé l'auto-évaluation sur le genre de la PNU, l'engagement du DCAF a été conséquent. En comparaison, même si son initiative de traduire en espagnol le Guide d'auto-évaluation sur le genre a eu un effet catalyseur, l'engagement du DCAF tout au long des processus d'auto-évaluation menés par la PNC et la PNH a été moins important. Dans tous les cas, le niveau d'engagement du DCAF présente des avantages et des inconvénients que l'institution doit prendre en compte dans sa réflexion.

| Avantages d'un engagement fort du DCAF | Inconvénients d'un engagement fort du DCAF |
|--|---|
| Évaluation rigoureuse selon toute attente, compte tenu de l'expertise et de l'expérience du DCAF en la matière | Appropriation locale du processus et du produit potentiellement plus faible |
| Confiance dans les résultats et les conclusions (du fait de la réputation nationale/internationale du DCAF) | Moindre renforcement des capacités individuelles au sein des institutions, ce qui augmente le risque d'essoufflement du processus |
| Production de rapports complets | Plus grande résistance interne à communiquer des documents et des données sensibles (à un organisme extérieur) |
| Gestion et information des donateurs | Durée de vie potentiellement plus courte des ressources et de l'engagement |

4.3 Aspects garantissant l'adéquation du processus d'auto-évaluation sur le genre

4.3.1 Un temps et des moyens suffisants :

Il est important de ne pas sous-estimer le temps et les ressources nécessaires à la réalisation d'une auto-évaluation sur le genre. La pandémie de COVID-19 a eu un impact incontestable sur les délais d'exécution des processus menés dans les trois institutions, qui ont finalement pris entre 12 et 18 mois, contre les 6 à 9 mois initialement prévus. **Avant de lancer une auto-évaluation sur le genre, il faut s'assurer que l'on dispose du temps et des moyens requis.** Il convient notamment de prévoir la fréquence à laquelle le groupe de travail se réunira, d'allouer au personnel suffisamment de temps pour participer aux groupes de discussion et aux entretiens avec des personnes clés et de mobiliser des ressources adéquates pour les activités. L'organisation des déplacements et des hébergements pour les visites sur le terrain et les groupes

de discussion, un budget pour l'interprétation, un accès internet fiable et une assistance technique pour la gestion des enquêtes sont autant d'aspects à prendre en compte.

4.3.2 Volonté et capacité de fournir des documents à examiner :

L'étude documentaire des politiques, procédures et protocoles institutionnels sur le genre et l'égalité des genres (concernant, par exemple, les pratiques de recrutement et d'embauche, la législation nationale sur la violence liée au genre ou la façon dont sont enregistrées les plaintes pour harcèlement sexuel déposées contre des agent-e-s) est une composante essentielle de l'auto-évaluation sur le genre. Rien que pour l'auto-évaluation de la PNU, 200 documents ont été examinés, puis recoupés avec les données qualitatives recueillies dans le cadre des enquêtes, des groupes de discussion et des entretiens avec des personnes clés. Si toutes les institutions ne disposent pas de fichiers de données électroniques ou de systèmes intranet (ce qui complique la collecte et la compilation de documents issus des différents services), elles doivent tout de même avoir la volonté et la capacité de fournir des documents à examiner.

4.3.3 Engagement de la hiérarchie à mettre en œuvre le processus et à s'y tenir :

Comme évoqué à la section 3, la volonté politique présente au Honduras et en Ukraine a constitué un levier important pour amorcer les auto-évaluations sur le genre. Et dans les trois institutions, la démarche a été approuvée aux plus hauts niveaux de la hiérarchie. L'expérience au sein de la PNC, de la PNH et de la PNU montre qu'une volonté politique durable et un engagement constant de la hiérarchie constituent un moteur indispensable pour mener à bien une auto-évaluation sur le genre. Cet appui aide à s'orienter dans la bureaucratie institutionnelle, à surmonter les réticences internes et à garantir la mise en œuvre du processus, notamment la participation aux enquêtes et la présence du personnel aux entretiens et aux groupes de discussion.

4.4 Facteurs clés de réussite

4.4.1 Appropriation locale du processus et des conclusions :

Comme mentionné précédemment, les trois institutions ont sollicité l'appui du DCAF et d'autres organismes extérieurs (bien qu'à des niveaux différents) lorsqu'elles se sont lancées dans leurs auto-évaluations sur le genre. Selon les capacités et les ressources internes de l'institution, faire appel à des prestataires externes pour un soutien méthodologique et une aide à la conception des enquêtes ou à la collecte et l'analyse des données, par exemple, est une solution tout à fait pragmatique. Cependant, **il est essentiel que l'institution conserve la main sur le processus et sur son adaptation au contexte.**

Parmi l'éventail d'initiatives et mesures prises dans le cadre des trois auto-évaluations sur le genre, on peut citer :

- Le recours à des spécialistes au niveau local qui connaissaient l'institution, les dynamiques internes de la police et le contexte spécifique. Au Honduras, par exemple, un membre du bureau local du DCAF, ancien policier, a endossé le rôle de coordinateur principal de l'auto-évaluation. En outre, le bureau du DCAF est situé dans les locaux de la police ;
- La décision de confier les rênes à des membres du groupe de travail (plutôt qu'à des partenaires externes) pour assurer la présentation des conclusions et les points sur l'avancement au sein de l'institution.

4.4.2 Constitution d'un groupe de travail motivé, avec suffisamment de grade et d'expérience pour valider les conclusions et les recommandations de l'auto-évaluation :

L'expérience montre que les personnes haut placées (en particulier dans les institutions à dominante masculine) ont tendance à confier les missions liées à l'égalité des genres à des femmes qui, du fait des obstacles structurels et institutionnels, occupent souvent des fonctions subalternes avec un pouvoir de décision limité.

Dans les trois institutions étudiées, la composition des groupes de travail chargés de mettre en œuvre l'auto-évaluation sur le genre a joué un rôle important. La surreprésentation des femmes dans les groupes

de travail de la PNH et de la PNC n'était pas un problème en soi, car elles avaient la volonté de voir les choses évoluer (peut-être en raison des discriminations liées au genre qu'elles avaient pu vivre à titre personnel). D'un autre côté, la forte proportion de hauts responsables au sein du groupe de travail de la PNU (composé à 79 % d'hommes) a facilité l'adhésion de la hiérarchie dans la durée et la validation du processus et des résultats. Au sein de la PNC, cette fonction a été assurée par une personne haut gradée chargée de coordonner le groupe de travail.

4.4.3 Formation du groupe de travail avant la mise en œuvre de l'auto-évaluation sur le genre :

Comme indiqué précédemment, il n'est pas nécessaire que les membres du groupe de travail soient des spécialistes du genre. Pour renforcer leurs connaissances sur le sujet (à titre individuel et collectif) et leur capacité à expliquer l'intérêt et les avantages d'une auto-évaluation sur le genre, il est cependant essentiel de les former sur les concepts de base liés au genre qui intéressent l'institution. **Au sein de la PNC, des membres du groupe de travail disposant de solides qualifications en matière de genre ont coanimé les formations, ce qui a efficacement renforcé l'appropriation du processus. Au Honduras, le fait de suivre une formation complémentaire pour acquérir des compétences sur le genre a été perçu de manière plus générale comme un avantage.**

4.5 Défis possibles et stratégies d'atténuation des risques

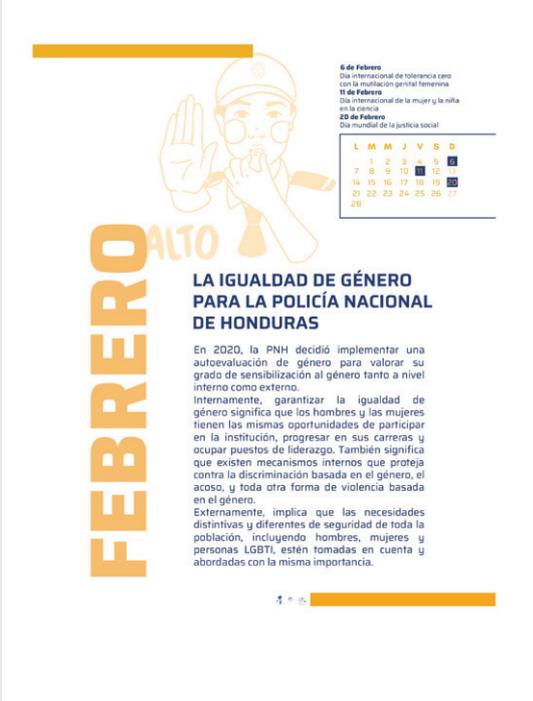
4.5.1 Conséquences négatives imprévues :

Quel que soit leur objectif, les évaluations institutionnelles peuvent diviser ou créer un certain inconfort. Elles impliquent en effet de porter un regard critique sur les politiques et les procédures internes, ce qui peut mettre au jour des failles et déboucher sur des conclusions dérangeantes. Les évaluations liées au genre sont particulièrement sensibles et clivantes, car elles mettent en évidence des inégalités structurelles et des déséquilibres de pouvoir au sein d'institutions profondément hiérarchisées, généralement dominées et façonnées par des hommes. Il est donc essentiel que l'auto-évaluation sur le genre soit soutenue, accompagnée et validée par les responsables au plus haut niveau, et que le processus fasse l'objet d'une certaine communication afin de favoriser l'engagement institutionnel. Sans l'appui de défenseur-e-s de l'égalité des genres et sans volonté d'agir de la part de la hiérarchie, certaines conclusions particulièrement préoccupantes de l'évaluation (concernant, par exemple, des préjugés néfastes, des stéréotypes ou un harcèlement fondés sur le genre) peuvent se voir ignorées ou écartées.

4.5.2 L'achèvement de l'auto-évaluation sur le genre ne doit pas être considéré comme l'objectif ou le produit final :

L'auto-évaluation sur le genre est un point de départ. Elle ne doit être entreprise que si les responsables et les décideurs clés de l'institution ont l'intention stratégique d'amorcer des changements en réponse à ses conclusions et recommandations. Dans les trois pays, le processus de conception et de planification de l'auto-évaluation prévoyait l'élaboration d'un plan d'action sur le genre avec une feuille de route pour sa mise en œuvre. Tout comme l'auto-évaluation elle-même, cet engagement général peut être adapté au contexte institutionnel. Au Honduras, par exemple, les « lignes d'action » de l'auto-évaluation sur le genre ont servi de base pour amorcer la création d'une politique genre au sein de la PNH. L'objectif est d'**inscrire les conclusions et les recommandations de la démarche dans les plans stratégiques de l'institution**, plutôt que de les reléguer dans un plan d'action distinct qui n'implique aucune responsabilité transversale.

L'encadré ci-dessous donne un autre exemple de voies innovantes permettant d'intégrer la dimension genre et de promouvoir l'égalité des genres que peut ouvrir une auto-évaluation sur le genre:



FEBRERO ALTO

LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA POLICÍA NACIONAL DE HONDURAS

En 2020, la PNH decidió implementar una autoevaluación de género para valorar su grado de sensibilización al género tanto a nivel interno como externo. Internamente, garantizar la igualdad de género significa que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de participar en la institución, progresar en sus carreras y ocupar puestos de liderazgo. También significa que existen mecanismos internos que proteja contra la discriminación basada en el género, el acoso, y toda otra forma de violencia basada en el género. Externamente, implica que las necesidades distintivas y diferentes de seguridad de toda la población, incluyendo hombres, mujeres y personas LGBTI, estén tomadas en cuenta y abordadas con la misma importancia.

Une fois l'auto-évaluation de la PNH terminée, le DCAF a mené des initiatives visant à élaborer des contenus sur des supports accessibles. L'objectif était que le personnel puisse s'en servir régulièrement et dans le cadre de ses activités quotidiennes. Les conclusions et recommandations principales de l'auto-évaluation sur le genre ont ainsi été reprises dans un journal illustré destiné à présenter les faits et messages clés concernant :

- Les lois, politiques et protocoles relatifs à l'égalité des genres ;
- Les principaux obstacles à l'égalité des genres au Honduras et au sein de l'institution ;
- Les « avant-gardistes » et les chefs de file qui contribuent à la promotion de l'égalité des genres ;
- Les meilleures pratiques permettant de faire progresser l'égalité des genres

Le journal a été imprimé et distribué à une centaine de membres du personnel en décembre 2021. Depuis, des responsables hiérarchiques de la PNH ont manifesté leur intérêt pour l'inclusion d'un module de sensibilisation au genre dans les formations pour l'avancement du personnel, ainsi que pour la mise en place d'une formation de formateurs-rices qui permettrait de pérenniser les formations à ce sujet en interne.

5. Intérêt de la méthode au regard des résultats.

Si l'on considère l'expérience des trois institutions, la méthode s'est avérée d'un grand intérêt au regard des résultats suivants :

- Un moyen d'apporter aux responsables et aux allié-e-s du genre les outils et les informations nécessaires pour promouvoir le changement :

Une auto-évaluation sur le genre est un processus complet qui permet d'examiner en profondeur l'intégration de la dimension genre au sein d'une institution à travers plusieurs prismes, notamment :

- Les obligations en matière d'égalité des genres imposées à l'institution par la législation nationale, régionale et internationale, et le respect effectif de ces obligations ;
- La façon dont les politiques, les procédures et les structures de coordination de l'institution abordent les questions de genre ;
- La solidité des mécanismes de plainte, d'enquête et de sanctions disciplinaires visant à lutter contre la discrimination fondée sur le genre, la violence liée au genre et le harcèlement sexuel ;
- La présence au sein de l'institution des ressources humaines, des systèmes et de l'infrastructure nécessaires pour fournir à la population des services intégrant correctement la dimension genre, ainsi que pour prendre en charge et prévenir efficacement les crimes et délits liés au genre ;
- La façon dont l'institution promeut l'égalité des genres, des pratiques de recrutement proactives aux systèmes de ressources humaines non discriminatoires ;

- La culture régnant dans l'institution, de l'engagement de ses responsables en faveur de l'égalité des genres à la répartition des tâches entre hommes et femmes, en passant par les interactions avec la communauté.

L'ensemble de ces éléments constitue un socle factuel de poids sur lequel les instances dirigeantes, les décisionnaires et les alliés du genre au sein des institutions peuvent s'appuyer pour agir.

En Colombie, l'auto-évaluation sur le genre s'est déroulée dans le cadre de réformes internes visant à améliorer la transparence, la redevabilité et l'inclusivité des forces de police. Ayant reconnu dès le départ l'intérêt de la démarche, le haut commandement de la PNC a supervisé l'auto-évaluation et le plan de travail spécial sur le genre du début à la fin.

- **Un socle factuel et un tremplin pour lancer de nouvelles initiatives/collaborations et approfondir les recherches :**

L'ampleur et la profondeur des données recueillies dans le cadre de l'auto-évaluation sur le genre offrent des possibilités importantes de promouvoir de nouvelles initiatives et d'approfondir certaines recherches, en particulier sur des aspects peu étudiés de l'intégration de la dimension genre dans la réforme du secteur de la sécurité, tels que la compréhension des masculinités et l'impact des normes de genre stéréotypées sur le personnel masculin et féminin dans le secteur de la sécurité.

Au Honduras, l'auto-évaluation a ouvert de nouvelles voies d'intégration du genre, telles que des séminaires de planification stratégique et opérationnelle ; des webinaires internationaux dirigés par le Honduras sur les enseignements tirés des auto-évaluations sur le genre au niveau régional et international et sur la prise en charge des violences liées au genre en Amérique latine pendant la pandémie de COVID-19 ; des campagnes de communication et la formation des organismes de contrôle externe ; la formation locale de la police, des juges et du parquet ; et l'intégration du genre dans la planification stratégique, ainsi que dans l'analyse des données de la police de proximité par le sous-secrétariat.

En Colombie, le processus a permis un échange sur les enseignements tirés des auto-évaluations et un partage d'expériences entre pays au niveau régional et international sur la consolidation de la paix, le genre et le maintien de l'ordre.

- **Une plateforme traduisant l'engagement de l'institution en faveur d'une réforme sensible au genre :**

La conduite d'une auto-évaluation sur le genre peut constituer une première étape vers la transformation en une institution intégrant la dimension genre – c'est-à-dire une institution qui répond aux besoins différents des hommes et des femmes en matière de sécurité et qui encourage la pleine participation des hommes et des femmes sur un pied d'égalité. L'auto-évaluation sur le genre est un moyen d'aider les institutions à respecter les obligations qui leur incombent en vertu du droit national et international, notamment la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et les objectifs de développement durable 5 (sur l'égalité des genres) et 16 (sur la paix et la justice), bien que ceux-ci ne soient pas juridiquement contraignants.

Au sein de la PNH et de la PNC, les auto-évaluations ont alimenté des plans d'action sur le genre ou des feuilles de route plus intégrées visant à mettre en œuvre un changement systémique durable. Les deux institutions ont obtenu l'appui de partenaires internationaux favorables à une réforme sensible au genre du secteur de la sécurité.

6. Voies ouvertes par l'auto-évaluation sur le genre

Malgré les adaptations effectuées par les institutions, des voies existent pour améliorer encore l'intégration de la dimension genre. Le tableau ci-dessous présente quelques résultats clés qui pourraient constituer des moyens de mettre en œuvre les recommandations de l'auto-évaluation sur le genre. Pour de plus amples informations, veuillez consulter la boîte à outils Genre et sécurité du DCAF (modules 1 et 2).

| Thème | Voies de mise en œuvre |
|-----------------------------------|--|
| Efficacité de la prestation | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Obligation de suivre des modules complets de formation sur les questions de genre ➤ Intégration du genre dans tous les programmes de formation ➤ Ventilation des données par sexe, âge et autres caractéristiques, notamment concernant les crimes et délits liés au genre ➤ Formation, dotation en ressources et promotion du rôle des spécialistes internes du genre, notamment en ce qui concerne les crimes et délits liés au genre |
| Lois, politiques et planification | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prise d'engagements et de garanties explicites en faveur de l'égalité des genres, notamment concernant la discrimination fondée sur le genre et la violence liée au genre, conformément aux définitions et obligations internationales ➤ Mise en place d'une stratégie/politique complète en matière de genre ➤ Définition claire des responsabilités et établissement de plans opérationnels dans le cadre des plans d'action nationaux relatifs à la résolution 1325 ➤ Budgétisation sensible au genre pour garantir l'intégration du genre et la promotion active de l'égalité des genres ➤ Établissement d'un ensemble complet de procédures opérationnelles permanentes sur la violence conjugale et intrafamiliale et sur les autres types de crimes et délits liés au genre |
| Responsabilité et contrôle | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cadres de recrutement, d'avancement, de vérification des antécédents et de sanctions disciplinaires garantissant la responsabilité individuelle sur les aspects liés à l'égalité des genres ➤ Mécanismes de plainte clairs et protocoles et unités spécialisés pour enquêter sur les violations liées au genre et les actes de harcèlement sexuel commis par le personnel et pour veiller à ce que leurs auteur-e-s répondent de leurs actes ➤ Mécanismes de contrôle interne coordonnés, avec une protection pour les personnes dénonçant des faits |
| Culture institutionnelle | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Programmes d'accompagnement et de formation au leadership ou à d'autres aspects opérationnels explicitement accessibles aux femmes ➤ Procédures spécifiques pour le signalement, le suivi et l'examen des plaintes concernant les faits de discrimination fondée sur le genre et les actes de harcèlement sexuel commis par des membres du personnel ➤ Soutien psychologique aux membres du personnel sollicitant de l'aide pour des situations de harcèlement sexuel ou de discrimination |
| Personnel | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Collecte de statistiques ventilées par genre sur le personnel ➤ Intégration de l'égalité des genres dans les processus d'embauche et modification des descriptifs de postes afin de mieux refléter l'éventail des compétences requises ➤ Prise d'engagements et de responsabilités de la part de la direction afin de promouvoir l'égalité des genres ➤ Procédures visant à garantir des infrastructures et des équipements adéquats et sûrs pour les femmes ➤ Intégration de la dimension genre dans les politiques et les pratiques afin d'aider l'ensemble du personnel à mieux concilier vie professionnelle et vie privée |
| Relations avec la communauté | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Création et entretien de partenariats avec des organisations de la société civile afin de renforcer les capacités et la réactivité ➤ Conception et mise en œuvre inclusives de consultations publiques pour garantir une participation diversifiée ➤ Intégration de compétences spécialisées dans les équipes de police de proximité |

Définitions :

Genre : concept englobant les rôles, les comportements, les activités, les attributs et les normes qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés pour les hommes et les femmes. Ces attributs, opportunités et relations sont *socialement construits* et *assimilés* à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuels et variables. Le genre s'inscrit dans le contexte socioculturel plus vaste, à l'instar d'autres critères importants d'analyse socioculturelle, en particulier la classe sociale, la race, le handicap, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, etc. Certains de ces critères peuvent même se révéler plus importants que le genre dans certains cas (DCAF, 2019, p. 6).

Analyse de genre : examen, dans un domaine, une situation ou un contexte spécifique, des effets que les différences liées au genre (rôles, activités, besoins, opportunités et droits) produisent sur les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes ayant d'autres identités de genre ou des origines différentes (DCAF, 2019, p. 14).

Égalité des genres : droit humain fondamental et objectif en faveur duquel les gouvernements et les organisations internationales se sont engagés. Promouvoir l'égalité des genres fait donc partie intégrante de la mission des institutions du secteur de la justice et de la sécurité. L'égalité des genres peut aussi être comprise comme « l'absence de discrimination fondée sur le sexe, du point de vue tant des opportunités que de l'attribution de ressources et d'avantages et de l'accès aux services » (DCAF, 2019, p. 12).

Perspective de genre : manière d'examiner ou d'analyser l'incidence du genre sur les perspectives, les rôles sociaux et les interactions entre individus. Cette façon de voir permet de procéder à une analyse de genre et, ultérieurement, d'intégrer une dimension sexospécifique, ou dimension genre, dans toute proposition de programme, de politique ou d'organisation (ONU Femmes, *Glossaire de l'égalité des sexes*).

Sensibilité au genre : démarche visant à comprendre et à prendre en compte les facteurs sociétaux et culturels impliqués dans l'exclusion et la discrimination fondées sur le genre dans les domaines les plus divers de la vie publique et privée (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes).

Réforme du secteur de la sécurité (RSS) : processus politique et technique qui consiste à améliorer la sécurité de l'État et la sécurité humaine à travers la prestation, le contrôle et la gestion efficaces et responsables des services de sécurité, dans le cadre d'un contrôle civil et démocratique et dans le respect de l'état de droit et des droits humains (DCAF, 2015).

Réforme sensible au genre du secteur de la sécurité : processus de réforme inclusif qui tient compte des rôles de genre différents attribués aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles dans le contexte concerné. Il s'agit d'un processus de réforme qui favorise l'égalité des genres en veillant à ce que les besoins, les expériences et les perspectives de tous les groupes de la population en matière de sécurité soient pris en compte de manière égale lors de la planification et de la mise en œuvre de la RSS (Kjall, 2016, p. 2 et DCAF, 2019, p. 2141-).

Endnotes

1. Megan Bastick, *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, Genève : DCAF, 2011, <https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector>.
2. Sur la base des chiffres 2020 fournis par les bureaux locaux du DCAF.
3. « The World's Women 2020: Trends and Statistics Portal », Division de la statistique des Nations Unies, <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/pages/violence-against-women-and-the-girl-child>.
4. L'indice mondial d'inégalité femmes-hommes (en anglais *Global Gender Gap Index*, GGI) examine l'écart entre les femmes et les hommes dans quatre grands domaines : i) Participation et opportunités économiques, ii) Niveau d'instruction, iii) Santé et survie et iv) Autonomisation politique. Le score le plus élevé possible est 1 (égalité) et le score le plus faible, 0 (inégalité).
5. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.
6. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full/economy-profiles>.
7. <https://www.who.int/fr/news/item/092021--03-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>.
8. *Ibid.*
9. https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/VC.IHR.PSRC.FE.P5?most_recent_value_desc=true.



DCAF - Geneva Centre for Security
Sector Governance

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
CH-1202 Geneva, Switzerland
Tel: +41 22 730 94 00
info@dcaf.ch
www.dcaf.ch

 @DCAF_Geneva

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